

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YONGJIN JAVASUKA GARMENT KABUPATEN SUKABUMI

Abdul Jalil ^{*1}
Theobaldus Boro Tura ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Tangerang selatan

*e-mail : jalilabdul1406@gmail.com¹, dosen00660@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiasi kasual. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,635 dan signifikansi $< 0,05$. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,252 dan signifikansi $< 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 98,466 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,413 + 0,550X_1 + 0,352X_2$. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,684$) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 68,4% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi.

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

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline and the physical work environment on employee performance at PT Yongjin Javasuka Garment, Sukabumi Regency. The research method employed is a quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t -value of 5.635 and a significance level of < 0.05 . The physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t -value of 4.252 and a significance level of < 0.05 . Simultaneously, work discipline and the physical work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by an F -value of 98.466 and a significance level of 0.000. The resulting regression equation is $Y = 4.413 + 0.550X_1 + 0.352X_2$. The coefficient of determination ($R^2 = 0.684$) shows that work discipline and the physical work environment contribute 68.4% to employee performance, while the remaining 31.6% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a proven simultaneous significant effect of work discipline (X_1) and the physical work environment (X_2) on employee performance (Y) at PT Yongjin Javasuka Garment, Sukabumi Regency.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era industri 4.0 telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap dunia kerja, khususnya pada sektor industri manufaktur. Kemajuan teknologi informasi dan otomatisasi membuat proses produksi di berbagai pabrik menjadi lebih cepat, efisien, dan terintegrasi. Mesin-mesin modern kini mampu menggantikan sebagian pekerjaan manual, sehingga produktivitas meningkat dan biaya operasional dapat ditekan. Namun, di sisi lain, kemajuan ini juga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi.

Pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa tahun lalu juga memberikan dampak besar terhadap sektor industri. Banyak perusahaan mengalami penurunan produksi karena keterbatasan tenaga kerja dan gangguan distribusi bahan baku. Namun, setelah situasi mulai membaik, sektor industri kembali bangkit dengan melakukan berbagai penyesuaian, seperti penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel, pemanfaatan digitalisasi dalam proses produksi, serta peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, daya saing antar perusahaan di bidang industri menjadi semakin ketat.

Dalam kondisi persaingan yang tinggi ini, pabrik-pabrik dituntut untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan produksi, tetapi juga pada pengelolaan tenaga kerja. Karyawan merupakan aset penting yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawan secara efektif agar setiap individu dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, motivasi, pemberian kompensasi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang garmen adalah PT Yongjin Javasuka Garment, yang berlokasi di Kabupaten Sukabumi. Perusahaan ini merupakan salah satu pabrik besar yang memproduksi pakaian jadi untuk kebutuhan ekspor dan dalam negeri. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, PT Yongjin Javasuka Garment sangat bergantung pada kedisiplinan, keterampilan, dan kerja sama para karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kinerja yang baik agar target produksi dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu pabrik. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Menurut Ajabar (2020:4) "Sumber daya manusia merupakan proses pemberdayaan dan memaksimalkan anggota suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien". Menurut Sabrina (2021), Sumber daya manusia dengan kinerja yang bagus akan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan, kinerja yang baik dari sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan sebagai salah satu penggerak dan pelaksana dari kegiatan operasional perusahaan.

Tidak tercapainya target kinerja karyawan terjadi karena kurang baiknya disiplin kerja di perusahaan tersebut. Disiplin Kerja pada suatu perusahaan merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketika karyawan bekerja dengan disiplin maka dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional yang berkelanjutan. Disiplin kerja merupakan suatu kegiatan manajemen yang erat kaitannya dengan standar kerja yang harus dicapai suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang buruk dapat diketahui melalui observasi di lapangan yang diakibatkan oleh adanya karyawan yang terlambat saat penilaian SOP atau briefing pagi, terdapat beberapa karyawan yang belum hadir, karyawan yang tidak menghormati izin masuk kantor seperti karyawan yang tidak masuk kerja tanpa informasi, karyawan yang tidak berada di lokasi jam kerja sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Sebagaimana yang terjadi pada perusahaan ini terdapat karyawan masih kurang dalam perihal kedisiplinan, hal ini dapat diketahui dari hasil pekerjaan para karyawan yang masih kurang dari standarisasi yang diberikan perusahaan. Dan dari pra survei awal masih ditemukan fenomena karyawan di perusahaan, masih adanya karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja, dan masih ada karyawan yang tidak mengikuti prosedur perusahaan. Berikut ini adalah data pra survei terkait disiplin karyawan yang terjadi di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi

Tidak hanya disiplin kerja yang mempengaruhi buruknya kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik juga menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membuat karyawan menunjukkan kepribadian yang baik didalam lingkungan organisasi maupun perusahaan karena timbulnya rasa kenyamanan yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, suatu pekerjaan maupun di kategorikan menjadi

positif yaitu yang dapat memberikan hasil maksimal atau memuaskan organisasi dan perusahaan maka akan timbul rasa bersedia untuk menghasilkan produktivitas kerja dalam tingkatan yang tinggi untuk kepentingan perusahaan.

Sebaliknya, penilaian terhadap warna dinding ruangan menunjukkan bahwa sebagian besar belum memenuhi standar kenyamanan visual. Dari lima ruangan yang dinilai, hanya satu yang memiliki warna dinding yang sesuai, sedangkan empat lainnya masih dinilai kurang tepat. Hal ini menandakan perlunya penyesuaian warna untuk menciptakan suasana ruangan yang lebih mendukung kenyamanan dan konsentrasi kerja.

Dalam hal suhu udara, penilaian dilakukan terhadap tiga elemen utama: kipas angin, exhaust fan, dan ventilasi. Dari 20 unit kipas angin, hanya lima unit yang berfungsi dengan baik, sementara sisanya kurang optimal. Di sisi lain, kondisi exhaust fan cukup baik dengan 15 dari 16 unit berfungsi sebagaimana mestinya. Sedangkan dari 40 unit ventilasi, hanya 18 unit yang dinilai baik dan 22 unit masih tergolong kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem pengaturan suhu, khususnya pada kipas angin dan ventilasi, masih memerlukan perbaikan agar sirkulasi udara lebih optimal.

Aspek suara juga menjadi perhatian penting dalam evaluasi ini. Dari sembilan unit peredam suara yang ada, hanya satu unit yang dalam kondisi baik, sedangkan delapan lainnya dinilai tidak efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengendalian kebisingan di lingkungan kerja masih belum maksimal dan dapat memengaruhi kenyamanan serta konsentrasi para pekerja.

Secara keseluruhan, pencahayaan di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi sudah cukup baik, namun beberapa aspek lingkungan fisik lainnya seperti warna ruangan, suhu udara, dan tingkat kebisingan masih perlu ditingkatkan. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, nyaman, dan mendukung kinerja para karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan fenomena dan uraian beserta narasi diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kasual serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kasual adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Dimana tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh *variable* disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas Terkait Disiplin Kerja

Tabel 4.1

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	10

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,676. Nilai ini telah melampaui batas minimum reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yang berarti kuesioner mampu

memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek disiplin kerja sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas Terkait Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,767. Nilai ini telah melampaui batas minimum reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yang berarti kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek lingkungan kerja fisik sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas Terkait Kinerja Karyawan

Tabel 4.3

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,748	10

Sumber: Output data SPSS versi 27(2024)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,748. Nilai ini telah melampaui batas minimum reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,600. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yang berarti kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik mensyaratkan data yang berdistribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Dalam pengujian Normalitas ini digunakan dua metode utama, yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*, grafik *Probability P-P Plot* dan analisis grafik histogram.

Metode Uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Normalitas melalui *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99029810
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,050
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,468

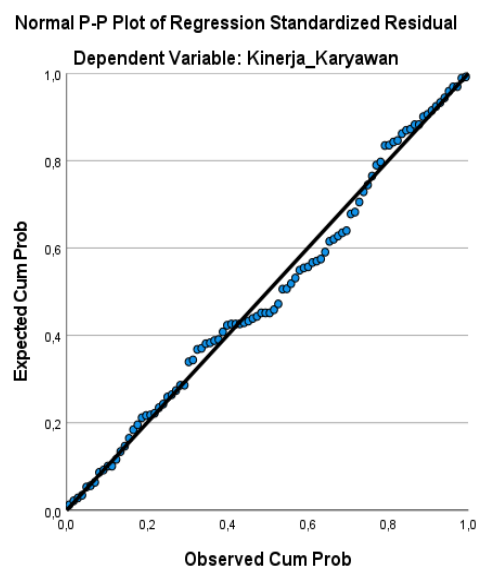
One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
	99% Confid ence Interv al	Lower Bound	,455
		Upper Bound	,481
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Selanjutnya, pengujian melalui grafik Probability P-P Plot dilakukan untuk memperkuat dan memvalidasi hasil uji normalitas ini.

Metode Grafik *Probability P-P Plot*

Hasil pengujian normalitas data menggunakan grafik *Probability P-P Plot* dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

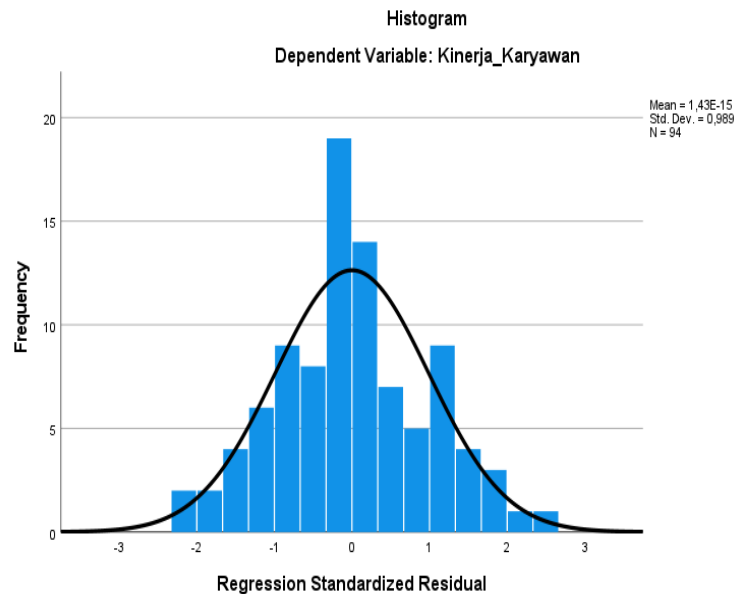
Gambar 4.1

Hasil Pengujian Normalitas Melalui *Probability P-P Plot*

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas menggunakan grafik *Probability P-P Plot* menunjukkan bahwa data pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari sebaran titik-titik data yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Selanjutnya, pengujian melalui grafik histogram dilakukan untuk memperkuat dan memvalidasi hasil uji normalitas ini.

Metode Grafik Histogram

Hasil pengujian normalitas data menggunakan grafik Histogram dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas Melalui Grafik Histogram

Hasil pengujian menggunakan metode histogram menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar nilai mean dan membentuk pola yang mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat beberapa batang histogram yang tidak sepenuhnya merata, secara keseluruhan sebaran residual tampak simetris dan menyerupai bentuk kurva lonceng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

Tabel 4.5

Hasil Heteroskedastisitas Melalui Uji Glejser

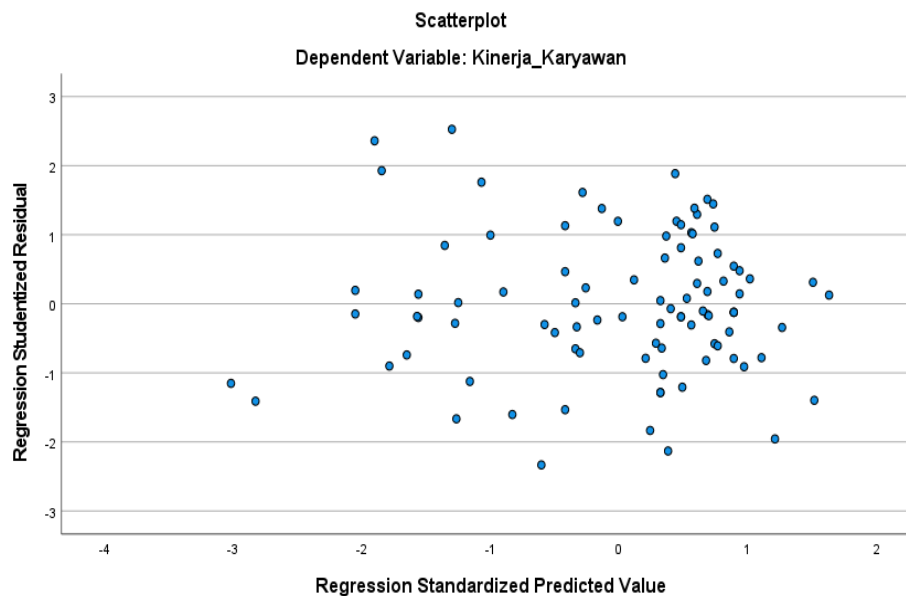
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,875	1,639		2,975	,004
Disiplin_Kerja	-,012	,059	-,032	-,202	,840
Lingkungan_Kerja_Fisik	-,050	,050	-,157	-1,002	,319

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,840 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,319, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap analisis *Scatter-Plot* untuk memperkuat hasil pengujian model regresi.

Uji *Scatter-Plot*



Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Gambar 4.3

Hasil Heteroskedastisitas Melalui Uji Grafik *Scatter-Plot*

Berdasarkan gambar tersebut, grafik *Scatter-Plot* pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari sebaran titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, asumsi klasik telah terpenuhi sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin_Kerja	,436	2,294
Lingkungan_Kerja_Fisik	,436	2,294

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik masing-masing sebesar 2,294. Nilai ini berada di bawah batas toleransi 10 ($2,294 < 10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Dengan demikian, pengujian terhadap model penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,413	2,705		1,632
	Disiplin_Kerja	,550	,098	,503	5,635
	Lingkungan_Kerja_Fisik	,352	,083	,380	4,252

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh $Y=4,413+0,550X_1+0,352X_2$, berikut penjelasan mengenai makna masing-masing koefisien dalam persamaan tersebut:

Hasil pengujian menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,413. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tidak terdapat perubahan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik (keduanya bernilai nol), maka kinerja karyawan berada pada nilai sebesar 4,413.

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,550 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perubahan pada lingkungan kerja fisik dianggap konstan atau bernilai nol (0), maka setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550. Sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,550.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif sebesar 0,352. Hal ini berarti bahwa apabila perubahan pada disiplin kerja dianggap konstan atau bernilai nol (0), maka setiap peningkatan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,352. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,352.

Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (*t-test*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,413	2,705		1,632	,106
Disiplin_Kerja	,550	,098	,503	5,635	,000
Lingkungan_Kerja_Fisik	,352	,083	,380	4,252	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Hasil pengujian hipotesis parsial yang tercantum dalam tabel di atas menunjukkan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung sebesar 5,635 > ttabel sebesar 1,986 dan tingkat signifikansi $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung sebesar 4,252 > ttabel sebesar 1,986 dan tingkat signifikansi $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1799,639	2	899,819	98,466	,000 ^b
Residual	831,595	91	9,138		
Total	2631,234	93			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Disiplin_Kerja

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 98,466 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,10, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_{a3} diterima, sedangkan hipotesis H_{03} ditolak.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) berfungsi untuk menilai kekuatan dan arah hubungan linier antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Pengujian ini penting untuk mengetahui seberapa efektif model regresi dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, dengan acuan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.10

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:248)

Dengan demikian, hasil pengujian koefisien korelasi (R) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (R)

Correlations				
		Disiplin_K erja	Lingkungan_K erja_Fisik	Kinerja_Kary awan
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,751**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	94	94	94
Lingkungan_Kerja_Fisik	Pearson Correlation	,751**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	94	94	94
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,788**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	94	94	94
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Hasil pengujian koefisien korelasi yang tercantum dalam tabel di atas menunjukkan bahwa:

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,788. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat, karena berada dalam rentang koefisien 0,60–0,799.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,757. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat, karena berada pada rentang koefisien 0,60–0,799.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,677	3,02298

Model Summary^b

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output data SPSS versi 27(2025)

Berdasarkan kolom R-squared pada hasil pengujian di tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,684. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,4% variasi kinerja karyawan di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H01 ditolak dan hipotesis Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa penting bagi setiap instansi maupun organisasi untuk memahami peran disiplin kerja secara komprehensif dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berarti manajemen harus mempertimbangkan berbagai pendekatan untuk mendisiplinkan karyawan mereka. Dengan kata lain, upaya untuk meningkatkan disiplin, seperti melalui memperketat prosedur kerja dan memerhatikan kehadiran karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sangat diperlukan. Temuan ini menyoroti bahwa memperhatikan disiplin kerja bukan hanya berdampak positif pada individu karyawan, tetapi juga pada keseluruhan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H02 ditolak dan hipotesis Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, warna, udara dan suara dapat secara langsung memengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, instansi ataupun organisasi perlu memperhatikan dan jika perlu, memperbaiki aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif. dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien, yang pada akhirnya akan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian target dan tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H03 ditolak dan hipotesis Ha3 diterima, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Atas temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Disiplin kerja memberikan dorongan internal yang membuat karyawan lebih bersemangat dan produktif,

sementara lingkungan kerja fisik yang mendukung dan memberikan kenyamanan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi, baik secara parsial maupun secara simultan. Atas temuan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh $Y = 4,413 + 0,550X_1 + 0,352X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,550. Hasil uji parsial (Uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel ($5,635 > 1,986$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh $Y = 4,413 + 0,550X_1 + 0,352X_2$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,352. Hasil uji parsial (Uji t) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel ($4,252 > 1,986$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai regresi linier berganda $Y = 4,413 + 0,550X_1 + 0,352X_2$, dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai konstanta positif sebesar 4,413. Hasil uji simultan (Uji F) antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($98,466 > 3,10$) dan sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,684, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 68,4% variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi, baik secara parsial maupun secara simultan, tentunya memiliki beberapa hambatan-hambatan atau keterbatasan dalam masa penulisan hingga penyelesaiannya. Hal-hal tersebut diantaranya yaitu:

Objek penelitian yang digunakan hanya terbatas pada satu instansi, yaitu PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi. Hal ini dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk instansi lain dengan kondisi yang berbeda.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada 94 responden dari objek penelitian tersebut. Jumlah ini mungkin belum cukup representatif untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai populasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dijelaskan melalui dua variabel, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak dianalisis, yang berpotensi memberikan hasil yang kurang menyeluruh.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yongjin Javasuka Garment Kabupaten Sukabumi, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang jelas, konsisten, dan adil, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pengawasan yang berkelanjutan dan pemberian sanksi maupun penghargaan secara proporsional dapat membantu menumbuhkan kesadaran karyawan untuk bekerja lebih tertib dan profesional. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan serta mendukung terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan menjaga lingkungan kerja fisik agar lebih nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta kebersihan area kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman sehingga mampu meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan secara optimal.

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan target kerja yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan sistem penilaian yang objektif dan dukungan dari pimpinan, karyawan dapat memahami standar kerja yang diharapkan, meningkatkan kemampuan, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ajar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anang Firmansyah. 2020. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Andriansyah, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Menara Baja Pt. Bukaka Teknik Utama Di Kabupaten Bogor. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2714-2725.
- Ardiansyah ,A & Sonny. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa R22 Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol 4 (3) 2024: 609-619
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141-149.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayasih, Y., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Godong Ijo Asri Kota Depok. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 219-231.
- Edison, Emron, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Framita, Indah Sari. 2021. *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (survei pada rumah sakit umum pemerintah di kota Palembang)* Skripsi Pada FEB Universitas Muhamammadiyah Palembang.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- George Terry. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara
- Hambali, A. Y. (2020). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Imam, Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto (2019) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. MANSKILL Managerial Skill. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS
- Maholtra. Naresh K (2020) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Nurdiansyah, H. and Rahman, R. S. (2019) Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Pratiwi, Z. W., & Purnama, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1526-1537.
- Ratundo dan Sacket (2020) The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). umsu press.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang: CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Silitonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-602-217-699-2
- Siyoto (2020) Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2021. Budaya Organisasi Dan Kinerja. 1st ed. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Surajiyo, Nasrudin, Paleni, dan Herman. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori, dan Aplikasi). Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yeni, Y., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Kreasi Kemasindo-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 14586-14599.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.