

The Influence Of Work Discipline And Physical Work Environment On Employee Performance In The Tailor Department PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasik

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya

Rendiani ^{1)*}; Mila Karmila ²⁾; Arga Sutrisna ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ renndyy23@gmail.com ;²⁾ milaakparsil@gmail.com ;³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [28 Agustus 2024]
Revised [29 September 2024]
Accepted [2 Oktober 2024]

KEYWORDS

Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal pendekatan kuantitatif terhadap 144 responden yang merupakan karyawan bagian tailor. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

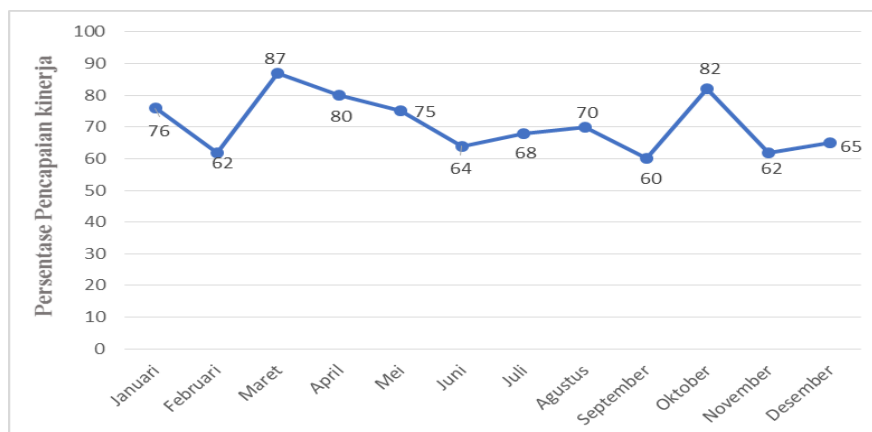
ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on the performance of PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya tailor employees. The research method used is a causal associative method with a quantitative approach to 144 respondents who are employees of the tailor section. The type of data used is primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this test prove that work discipline and physical work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the tailor section of PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Work discipline has a significant effect partially on the performance of employees in the tailor section of PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. The physical work environment has a significant effect partially on the performance of employees in the tailor section of PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama (A.A Prabu Mangkunegara. 2021).

PT. Tjiwulan Putra Mandiri merupakan industri perusahaan yang bergerak dibidang bordir yang memproduksi busana muslim. Berkedudukan di Cukang RT 01 RW 05 Tanjung, Kecamatan Kawalu Tasikmalaya dengan nama PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Dalam sebuah perusahaan PT. Tjiwulan Putra Mandiri ada beberapa aspek pencapaian kinerja untuk melihat kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dengan HRD PT. Tjiwulan Putra Mandiri tersebut, berikut Tabel Pencapaian Kinerja Karyawan :



Sumber : PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya, 2022

Gambar 1 Grafik Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya 2022

Keterangan kategori penilaian kinerja :

0-50 : Gagal

65-74 : Sedang

51-64 : Kurang

76-90 : Baik

91-100 : Sangat Baik

Dari Grafik menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya selama satu tahun di tahun 2022. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya setiap bulannya mengalami fluktuasi dan tidak menentu. Skor tertinggi ada di bulan April 87 berada dalam kategori baik. Kemudian skor terendah terjadilah di bulan September sebesar 60 berada pada kategori kurang. Hal ini sejalan dengan data target pencapaian kinerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 1 Realisasi Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	11.000	9.420
2	Februari	10.000	8.780
3	Maret	10.400	10.200
4	April	10.700	12.000
5	Mei	10.600	9.000
6	Juni	10.000	7.430
7	Juli	10.400	8.000
8	Agustus	10.500	9.500
9	September	10.500	6.670
10	Oktober	10.600	9.830
11	November	10.500	9.700
12	Desember	10.500	8.860

Sumber : PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmlaya 2022

Realiasi target pencapaian kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri sejalan dengan penilaian kerja pada Gambar dimana penilaian kinerja karyawan tertinggi di bulan April sebesar 87 berada pada kategori baik dan pada bulan April realisasi pencapaian kinerja karyawan lebih banyak dari target yang ditentukan. Kemudian penilaian kinerja terendah sebesar 60 pada kategori kurang dan pada bulan September realisasi pencapaian kinerja karyawan lebih sedikit dan jauh dari target yang telah ditentukan. Penilaian kinerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri dilakukan satu bulan sekali berdasarkan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Dapat dilihat dari Grafik dan Tabel di atas kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri mengalami fluktuasi setiap bulannya. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan terdapat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Selaian itu terdapat permasalahan penurunan kinerja karyawan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya menurut sumber yang didapat dari Bapak Dadi Darul Falah, S.T selaku HRD PT. Tjiwulan Putra Mandiri, penurunan Kinerja Karyawan terjadi ketika

beberapa karyawan banyak yang terlambat, masuk kerja seenaknya, keluar tidak sesuai jam kerja, pencapaian kinerja menurun. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan.

Selain itu permasalahan yang terjadi di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan merasa kurang karena menurutnya karyawan tidak taat pada peraturan perusahaan seperti terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga tidak mencapai target serta tidak memenuhi peraturan perusahaan contohnya keluar masuk, dan ketidak hadiran saat bekerja tanpa ada pemberitahuan ke perusahaan. Berikut dapat terlihat tabel tingkat absensi karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya pada bulan Januari sampai Desember 2022 :

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya Tahun 2022

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja rata-rata/ tahun	Absensi			Jumlah Absensi / Bulan
				I	S	A	
1	Jan-Mar	70	87	6%	7%	7%	20%
2	Apr-Juni	70	87	8%	8%	9%	25%
3	Jul-Sep	70	87	8%	8%	7%	23%
4	Okt-Des	70	87	6%	4%	8%	18%
Jumlah Absensi selama 1 tahun				28%	27%	31%	

Sumber : PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya 2022

Dari Tabel dalam kurun waktu 1 tahun terakhir (Jan-Des) menunjukkan bahwa tingkat absensi pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya masih tinggi. Berdasarkan dari data diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Selain permasalahan kedisiplinan berupa kehadiran, ditemukan beberapa permasalahan kedisiplinan yang lainnya seperti kinerja dan produktivitas yang rendah contohnya kurangnya fokus dan konsentrasi saat bekerja, sering menunda pekerjaan atau tugas, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja tidak sesuai dengan standar atau target, boros dan tidak efisien dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Permasalahan yang lain yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu sikap dan perilaku yang tidak profesional contohnya kurangnya sopan santun dan rasa hormat kepada atasan, rekan kerja, dan pelanggan, sering membuat keributan atau konflik di tempat kerja, tidak menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja, sering bolos kerja atau izin tanpa alasan yang jelas, melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma dan budaya perusahaan

Dalam lingkup kerja suatu perusahaan banyak sekali faktor penunjang yang membuat terlaksananya aktifitas suatu perusahaan antara lain salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal-hal tersebut harus serius untuk diperhatikan untuk pencapaian tujuan utama perusahaan sehingga dapat mendorong berjalannya kegiatan perusahaan sesuai yang diharapkan pimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dengan bagaiman kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan memberikan pengaruh negatif ataupun positif. Kinerja yang positif dapat terjadi jika dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2022), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada perusahaan ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya, baik fisik maupun non fisik. Permasalahan lingkungan kerja fisik antara lain yaitu pencahayaan yang kurang memadai, ventilasi yang tidak optimal, temperatur ruangan yang terlalu panas, dan kebisingan yang mengganggu. Sedangkan permasalahan lingkungan kerja non fisik antara lain yaitu hubungan interpersonal yang kurang harmonis, budaya organisasi yang tidak mendukung, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan tingkat stres kerja yang tinggi. Permasalahan-permasalahan tersebut dikhawatirkan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan, meningkatkan tingkat stres dan kelelahan karyawan, dan menurunkan tingkat retensi karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi

lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan penurunan Kinerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Kabupaten Tasikmalaya dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya".

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sofyan Tsauri (2022) "Disiplin kerja adalah suatu ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ansory dan Indrasari (2018:36) "Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

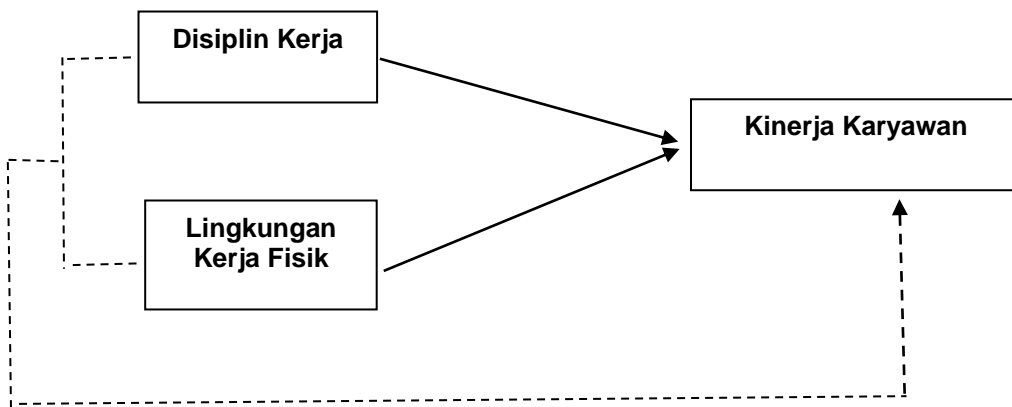
Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2022) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat dilihat, didengar, diraba, dicium, dan dirasakan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi proses kerja dan hasil kerja. Ekawati (2022) Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pencahayaan, ventilasi, temperatur, kebisingan, tata letak ruang kerja, dan ergonomi. Joni & Hikmah (2022) Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, keselamatan, dan

kenyamanan karyawan, seperti pencahayaan, ventilasi, temperatur, kebisingan, ergonomi, dan desain tempat kerja. Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah seluruh aspek yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dan Burhannudin (2019:192) mendefinisikan Kinerja karyawan adalah “Capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2020:7) “Suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) “Memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode”. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka penulis menyimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara guna memperjelas gambaran dari setiap variabel tersebut dibuat suatu kerangka berpikir yaitu :



Keterangan ----- Simultan
 _____ Parsial

Gambar 2 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya adalah metode penelitian survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. (Sugiyono, 2018).

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat terhadap satu variabel bebas, serta untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan variabel bebas, regresi linier berganda yang ditetapkan oleh Sugiono (2017) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

- a = Konstanta
 b1, b2 = Koefisien Regresi
 X1 = Disiplin Kerja
 X2 = Lingkungan Kerja
 e = Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,703	0,164	Valid
2	0,650	0,164	Valid
3	0,645	0,164	Valid
4	0,724	0,164	Valid
5	0,646	0,164	Valid
6	0,664	0,164	Valid
7	0,706	0,164	Valid
8	0,703	0,164	Valid
9	0,617	0,164	Valid
10	0,679	0,164	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Disiplin Kerja (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid, hal ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,691	0,164	Valid
2	0,759	0,164	Valid
3	0,705	0,164	Valid
4	0,785	0,164	Valid
5	0,780	0,164	Valid
6	0,765	0,164	Valid
7	0,661	0,164	Valid
8	0,584	0,164	Valid

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid, hal ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,518	0,164	Valid
2	0,675	0,164	Valid
3	0,564	0,164	Valid
4	0,579	0,164	Valid
5	0,610	0,164	Valid
6	0,608	0,164	Valid
7	0,562	0,164	Valid
8	0,518	0,164	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid, hal ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	10

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	8

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	8

Berdasarkan Tabel hasil uji reliabilitas terhadap variabel independen dan dependen didapatkan hasil, variabel Disiplin Kerja (X1) diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,866 lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan data reliabel, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,859 lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan data reliabel, dan adapun variabel Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,695 lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38472591
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,054
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Sumber : Data primer yang diolah 2024
Gambar 3 Normalitas Probability Plot

Hasil yang didapat dari pengolahan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai asmply.sig $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,564	2,265		9,964	,000					
Disiplin Kerja	,122	,053	,195	2,310	,022	,328	,191	,176	,811	1,234
Lingkungan Kerja Fisik	,205	,057	,305	3,608	,000	,390	,291	,275	,811	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data 2024

Berdasarkan Tabel Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $1,234 < 10$, dan nilai tolerance $0,811 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,153	1,290		2,445	,016
X1	-,044	,030	-,137	-1,471	,143
X2	,021	,032	,061	,658	,511

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai spearman's rho Disiplin Kerja $0,143 > 0,05$, Lingkungan Kerja Fisik $0,511 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 13 Hasil Uji Autokrelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,428 ^a	,183	,172	2,402	,183	15,801	2	141	,000	1,738

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW $1,738 > -2$, $1,738 < +2$. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, artinya tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya

Tabel 14 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,564	2,265		9,964	,000					
Disiplin Kerja	,122	,053	,195	2,310	,022	,328	,191	,176	,811	1,234
Lingkungan Kerja Fisik	,205	,057	,305	3,608	,000	,390	,291	,275	,811	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 22,564 + 0,122X_1 + 0,205X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,122 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,122 begitupun sebaliknya.
- 2) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,205 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,205 begitupun sebaliknya.

Tabel 15 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,428 ^a	,183	,172	2,402	,183	15,801	2	141	,000	1,738

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 terdapat R (korelasi) 0,428 artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan yang positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup kuat. Hasil perhitungan diperoleh dari R² (koefisien determinasi) sebesar 0,183 dari angka tersebut dapat dicari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh sebesar 18,3 %.

Tabel 16 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	182.264	2	91.132	15.801	.000 ^b
Residual	813.229	141	5.768		
Total	995.493	143			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel dapat dilihat perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya

Tabel 17 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	22,564	2,265		9,964	,000					
Disiplin Kerja	,122	,053	,195	2,310	,022	,328	,191	,176	,811	1,234
Lingkungan Kerja Fisik	,205	,057	,305	3,608	,000	,390	,291	,275	,811	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2024

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,022 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, secara nyata pengaruh Disiplin Kerja terbukti mampu meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja. Maka semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan yang ada di perusahaan, semakin baik juga kualitas kinerja karyawan pada perusahaan sehingga target perusahaan cepat tercapai.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, secara nyata pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terbukti mampu meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja. Maka semakin baik dan nyaman Lingkungan Kerja Fisik yang ada di perusahaan maka semakin baik juga kualitas kinerja karyawan pada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan berikut :

1. Disiplin Kerja pada karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya memiliki kriteria penilaian sangat baik. Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya memiliki kriteria penilaian baik. Dan Kinerja Karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya memiliki kriteria penilaian baik. Artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya maka kinerja karyawan juga semakin meningkat serta target perusahaan cepat tercapai.
4. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja Fisik yang ada di perusahaan menjadikan karyawan nyaman saat bekerja dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan meliputi :

1. Adapun skor terendah dari variabel Disiplin Kerja pada indikator etika bekerja dengan pernyataan "Saya secara jujur mengidentifikasi diri ditempat kerja" dengan skor 577. Maka, sebaiknya karyawan perusahaan lebih mengidentifikasi diri sendiri menjadi lebih baik ketika sedang bekerja.
2. Adapun skor terendah dari variabel Lingkungan Kerja Fisik pada indikator kebisingan dengan pernyataan "Jenis-jenis suara diruangan kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja" dengan skor 563. Maka, sebaiknya pihak perusahaan lebih melakukan evaluasi terkait tingkat kebisingan yang ada di lingkungan kerja karyawan supaya lebih tenang sehingga para karyawan lebih nyaman saat bekerja.
3. Adapun skor terendah dari variabel Kinerja Karyawan pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan "Saya selalu siap untuk mengerjakan tugas tambahan" dengan skor 563. Maka, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan upah atau gaji ketika karyawan sedang melakukan kerja tambahan atau lembur.
4. Adapun untuk seluruh karyawan yang bekerja di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya untuk lebih memaksimalkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi dan menjadikan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya sebagai perusahaan besar yang maju.
5. Saran untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi acuan penelitian kedepannya dengan mengembangkan objek dan subjek yang diteliti misalnya dengan menambahkan variabel penelitian seperti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Etos Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, F. M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan laksana jaya swalayan kota kediri. *Jurnal riset ilmu akuntansi*, 1(3).
- Anggriany¹, J., & Syarvina², W. (t.t.). Faktor-faktor penilaian terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Neraca manajemen, ekonomi*, 2(9), 2023. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Astuti, S. P., & rachmarwi, W. (2021a). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sarana reswara abadi. *Jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Astuti, S. P., & Rachmarwi, W. (2021b). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sarana reswara abadi. *Jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Daksa Eka, P., Barsah, A., & Kurniawan, P. (t.t.). Jurnal ilmiah swara manajemen (swara mahasiswa manajemen) pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil biro perencanaan kementerian agama ri kantor pusat jakarta. *Jism jurnal ilmiah swara manajemen jurnal ilmiah swara manajemen*, 3(2), 303–315. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jism>
- Herlambang, G. G., Nasir, M., Setiawati, A., Magister, P., Universitas, M., Bumi, S., & Jurai, R. (t.t.). Dikombis: jurnal dinamika ekonomi, manajemen dan bisnis pascasarjana saburai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai the influence of discipline and physical work environment on the performance of employees. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (t.t.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hade dinamis sejahtera (vol. 2, nomor 1). <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>

- Karyawan, K., Incasi, P. T., Muaro, R., Kecamatan, S., Soal, P., Pesisir, K., Dori, S., & Candana, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap. *Jurnal ekobistek fakultas ekonomi*, 7(1), 1–8.
- Kerja, P. M., Organisasi, B., Lingkungan Kerja, D., Kepuasan, T., Karyawan, K., Sri, P. T., Isman, R., Adinda, T., Shavira, V., & Febrian, W. D. (t.t.). *Bullet: jurnal multidisiplin ilmu*. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Magister Manajemen, J., Hajiali, I., Halim Perdana Kusuma Putra, A., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2021). Tata kelola pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank rakyat indonesia kantor cabang makassar. *Universitas muslim indonesia*, 8(1). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>
- Marlius, D., Sholihat, I., Tinggi, S., & KBP, I. E. (t.t.). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas kearsipan dan perpustakaan provinsi sumatera barat. *Agustus*, 15(2), 2022. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona. *Dalam akselerasi: jurnal ilmiah nasional (vol. 3, nomor 1)*.
- Octaviani, N., Ria Safitri, U., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt sahabat unggul internasional kabupaten semarang. *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi*, 9(1), 2021.
- Rasyid, A., HABE, H., & Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, P. (t.t.). *Dikombis: jurnal dinamika ekonomi, manajemen dan bisnis pascasarjana saburai disiplin dan tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai discipline and employment benefits on employee performance*. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Sunter, D. I., Utara, J., Onika, F., & Priyantono, P. (t.t.). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pd pasar jaya. <https://bit.ly/bps->
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, I. O. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel wisma nusantara tondano sulawesi utara the effect of work discipline and work environment on the performance of wisma nusantara tondano hotel employees. *Dalam 770 jurnal emba (vol. 10, nomor 2)*.
- Wibisono, G., Ketut, A. A., Asih, S., Ketut, B., Mahawira, R., Mulya, U. T., & -Bali, B. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan astagina resort villa and spa bali (studi pada astagina resort villa and spa bali). *Dalam journal research management (jarma) (vol. 01, nomor 2)*.
- Anggriany¹, J., & Syarvina², W. (n.d.). Faktor-faktor penilaian terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Neraca manajemen, ekonomi*, 2(9), 2023. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Aprlia Ivani Politeknik Nusantara Balikpapan, K. (n.d.-a). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Astra international tbk, auto 2000 mt haryono Balikpapan.
- Studi manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Bandung Jl Karapitan No, S., Muhammadiyah Bandung Jl Karapitan No, S., Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (n.d.). *Semar: sains ekonomi manajemen & akuntansi rivi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar islam binar indonesia bandung*