



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN

Putri Nur Fauziah¹, Desi Prasetyani²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: putrinurfauziah9@gmail.com¹, dosen02496@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this research is to determine the extent of the influence of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Monica Hijau Lestari South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling with 80 respondents. Data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results show that the physical work environment has a significant positive effect on employee performance, with the regression equation $Y = 17.379 + 0.847X_1$, a correlation coefficient of 0.583 (moderate), a determination coefficient of 34%, and hypothesis testing showing $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($6.332 > 1.664$). Work discipline has a significant positive effect on employee performance, with the regression equation $Y = 20.089 + 0.871X_2$, a correlation coefficient of 0.621 (strong), a determination coefficient of 38.5%, and hypothesis testing showing $t\text{-value} > t\text{-table}$ ($6.993 > 1.664$). Simultaneously, physical work environment and work discipline have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 16.283 + 0.391X_1 + 0.602X_2$, a correlation coefficient of 0.637 (strong), a determination coefficient of 40.6%, with the remaining 59.4% influenced by other variables. Hypothesis testing shows $F\text{-value} > F\text{-table}$ ($26.355 > 3.12$), indicating that physical work environment and work discipline significantly influence employee performance.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,379 + 0,847X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,583 (cukup kuat), koefisien determinasi sebesar 34% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,332 > 1,664$). Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,089 + 0,871 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 (kuat), koefisien determinasi sebesar 38,5 % dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,993 > 1,664$). Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,283 + 0,391 X_1 + 0,602 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,637 (kuat), koefisien determinasi sebesar 40,6 % sedangkan sisanya sebesar 59,4 % dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($26,355 > 3,12$) artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kata Kunci : *Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat didefinisikan sebagai bentuk organisasi lembaga yang beroperasi untuk menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat dan dimotivasi oleh keuntungan. Ruang lingkup bisnis perusahaan sering kali akan menentukan struktur bisnis yang dipilih perusahaan, beberapa diantaranya : persekutuan, perorangan atau korporasi. Struktur bisnis juga menunjukkan struktur kepemilikan perusahaan. Perusahaan harus terus

melakukan perbaikan dan mencapai berbagai inovasi agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis yang semakin menggolabal.cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan ,salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja yang baik dengan sesuai dengan tuntunan yang ada sekarang.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari Tahun 2021-2024

No	Indikator kinerja	Pernyataan	Persen			
			2021	2022	2023	2024
1	Kualitas	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik	71%	69%	55%	70%
2	Kuantitas	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan karyawan	87%	70%	65%	76%
3	Pelaksanaan tugas	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan waktu yang sudah Ditetukan	65%	64%	60%	65%
4	Tanggung jawa	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	76%	70%	65%	80%
Rata – Rata			74%	70%	60%	73%

Sumber data : Pada PT.Monica Hijau Lestari 2021-2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa kinerja karyawan di Pada PT. Monica Hijau Lestari selama periode 4 tahun yaitu Dengan demikian penulis meyimpulkan bahwa kinerja Pada PT. Monica Hijau Lestari masih rendah.

Karyawan yang memliki kinerja yang bagus atau tinggi, berarti mereka mempunyai kemugkinan besar mudah memberikan hasil yang memuaskan kepada perusahaan dan perusahaan akan mudah mencapai apa yang menjadi tujuannya. Kinerja di butuhkan perusahaan atau sebuah instalasi guna untuk menambah kreatifitas para pegawai perusahaan tersebut. Jadi untuk mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi perusahaan harus memberikan arahan kepada pegawai/ karyawan bagaimana cara untuk mengerjakan pekerjaan yang baik

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Lingkungan kerja fisik Pada PT. Monica Hijau Lestari

Lingkungan kerja	Pernyataan	Jumlah responden	Ya	Tidak
Fasilitas	Apakah mampu meningkatkan kualititas ruang istirahat dan membuat nya lebih nyaman	40	23	17
Kebisingan	Apakah Mampu merendam suara yang tidak memangganggu karyawan	40	24	16
Sirkulasi udara	Bagaimana sirkulasi udara ditempat kerja mempengaruhi kesehatan	40	32	8
Hubungan kerja	Apakah Mampu merendam suara yang tidak memangganggu karyawan	40	28	12

Sumber : Pada PT.Monica Hijau Lestari 2021-2024

Dari tabel di atas merupakan pra survey terkait lingkungan kerja fisik yang penulis lakukan di Pt monica hijau lestari Tangerang selatan .dalam table tersebut terlihat dari total 25 orang karyawan yang menjawab bahwa dari 4 indikator lingkungan kerja bahwa terdapat 2 indikator yang belum tercapai sesuai dengan harparan perusahaan,yaitu pada indikator suara bising dan keamanan kerja ,realita diarea kantor masih belum sesuai dengan harapan perusahaan ,sehingga menyebabkan kinerja karyawan terganggu karena

lingkungan yang belum aman sepenuhnya.

Tabel 1. 3 Data disiplin kerja karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari 2021- 2024

Tahun	Jumlah karyawan	Jam harian kerja	Kondisi absen				Jumlah
			Terlambat	Izin	Alpa	Sakit	
2021	80	252	20	25	13	17	75
2022	80	267	19	15	20	22	76
2023	80	285	18	20	16	24	78
2024	80	262	18	25	14	23	80

Sumber data : Pada PT.Monica Hijau Lestari 2021-2024

Berdasarkan data table di atas, absensi karyawan Pada PT.monica hijau lestari menunjukkan trend fluktuatif yang berarti naik turun. Pada tahun 2021 dari jumlah hari kerja 252 hari, karyawan yang (terlambat, ijin, alpa dan sakit mencapai 75 pegawai. Tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 80 pegawai. Tahun 2023 juga masih sama .tahun 2024 mengalami kenaikan .Kondisi ini jika tidak segera dilakukan pembenahan jelas akan menjadi masalah dalam kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Absensi yang menurun terakibat dari kurangnya motivasi dalam karyawan sehingga karyawan bekerja dengan santai tanpa memikirkan tujuan dari perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “manajemen” yang berarti “pengorganisasian”. Definisi umum manajemen adalah ilmu dan seni mengendalikan proses sumber daya yang ada melalui orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya, pemimpin/manajer perlu memperoleh pengetahuan tentang apa yang mereka pimpin, baik secara teoritis maupun praktis. Teknik pemecahan masalah dalam mengelola dan mengelola karyawan agar pemimpin memahami perbedaan tradisi dan karakteristik seluruh karyawan hingga karyawan sepenuhnya menerima dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang harus dimilikinya. Pengertian manajemen merupakan proses yang disusun secara sistematis dan menyeluruh dalam rangka untuk membimbing dan mengarahkan semua aktivitas organisasi secara efektif dan efisien yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan (Casmudi, 2020). Menurut Mayasari et al. (2023) bahwa manajemen merupakan ilmu seni dalam memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan utama organisasi.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha

untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

2. Pengertian Disiplin kerja

Displin adalah kesadaran juga kesediaan untuk mematuhi kaidah-kaidah organisasi juga nilai-nilai social yang ada .menurut Nadaek (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Bear Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sifat asosatif. Menurut Effendy (2024), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berasas pada pandangan positivisme, yang diterapkan untuk mengkaji populasi maupun sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan datanya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara numerik atau melalui teknik statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian jenis ini termasuk penelitian asosiatif yang berfokus pada hubungan yang bersifat sebab-akibat (kausal). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal.

Hubungan kausal menurut Effendy (2024) hubungan yang bersifat sebab akibat.dalam penelitian ini ada variable independent (mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi). Penelitian ini yang berarti berfokus pada pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sebagai variable independent terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen.penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan data numerik dan metode statistic. Dalam konteks judul tersebut,tujuan utamanya adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sastraatmadja (2023) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Selanjutnya Siregar (2023) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.Dalam Penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Monica Hijau Lestari sebanyak 80 karyawan

3.4.2 Sampel

Menurut Siyoto (2020:52) menjelaskan bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”.

Selanjutnya menurut Tanjung & Devi (2021) berpendapat sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Kemudian menurut Sugiyono (2021:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2021:216) menyampaikan bahwa tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2021:82) berpendapat *sampling* jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengampilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering di sebut total *sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The bodyshop Indonesia distribution center yang berjumlah 80 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengujian Instrumen Data

Pengujian Instrument data diperlukan untuk mengetahui Bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji rehabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa pernyataan yang diberikan pada setiap aspek kusioner benar atau tidak.

Cara hitung r tabel:

r tabel (n)responden = 80

Rumus hitung (df)=n-2(80-2=78)

Peneliti menggunakan program SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai rhitung>r tabel,maka instrument dinyatakan valid.
- b. Jika nilai rhitung<r tabel,maka instrument dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai Cronbatch Alpha > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai Cronbatch Alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliab

4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smlrnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13797926
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.044
	Negative	-.071

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN

Test Statistic	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal,

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Spearman

Correlations					
			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan kerja fisik	Correlation Coefficient	1.000	.592**	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.863
		N	80	80	80
	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	.592**	1.000	-.073
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.521
		N	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.020	-.073	1.000
		Sig. (2-tailed)	.863	.521	.
		N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,863 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,512 dimana kedua nilai signifikansi (Sig. tersebut $> 0,005$. Dengan demikian model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinesrity Statistic

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d CoefficientS	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.283	4.363		3.732	.000		
	Lingkungan Kerja fisik	.391	.237	.240	1.650	.103	.363	2.753
	Disiplin Kerja	.602	.204	.429	2.944	.004	.363	2.753

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,363 dan disiplin kerja sebesar 0,363 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,753 serta disiplin kerja sebesar 2,753 dimana nilai tersebut kurang dari 10 maka terjadinya multikolinearitas. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-watson dapat dilihat pada tabel 4.16

**Tabel 4. 4
Hasil Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.391	4.19137	1.924
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA FISIK					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber:output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel di atas, nilai dU dicari pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson berdasarkan k (2) dan N (80) dengan signifikansi 5%. Adapun nilai dU (1,6882) < Durbin-Watson (1,924) < 4-dU. Maka dinyatakan tidak ada korelasi positif/negatif.

4.1.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4. 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja fisik (X1)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.379	4.556		3.814	.000
	Lingkungan Kerja	.947	.150	.583	6.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,332 > 1,664) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel 4.29

Tabel 4. 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) lingkungan kerja fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.981	2	462.990	26.355	.000 ^b
	Residual	1352.707	77	17.568		
	Total	2278.688	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Displin						

Sumber: output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,355 > 3,12)$ hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas yang menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 17,379 + 0,847 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,583 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,340 atau sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,332 > 1,664)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 20,089 + 0,871 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,621 arti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,993 > 1,664)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

4.2.3 Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,283 + 0,391 X_1 + 0,602 X_2$. Nilai koefisien atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,637 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 0,406 atau sebesar 40,6% sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(26,355 > 3,12)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas yang menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 17,379 + 0,847 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,583 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,340 atau sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,332 > 1,664$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 20,089 + 0,871 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,621 arti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,993 > 1,664$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,283 + 0,391 X_1 + 0,602 X_2$. Nilai koefisien atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,637 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 0,406 atau sebesar 40,6% sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($26,355 > 3,12$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica hijau lestari Tangerang Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung dalam proses penelitian di PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Peneliti ini hanya mengambil sampel sebanyak 80 responden.
2. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang memiliki potensi kelemahan, seperti kesalahan interpretasi oleh responden atau kurangnya kejujuran dalam menjawab pertanyaan. Tidak semua aspek lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat diukur secara kuantitatif, sehingga penelitian ini mungkin tidak menangkap dimensi yang lebih kompleks dari hubungan variabel yang diteliti.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi perilaku karyawan.

5.3 Saran

Peneliti telah melakukan penelitian tentang Pengaruh lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil responden pengolahan variable X1 lingkungan kerja fisik yang didapat hasil terendah dari para responden adalah nomor 2 terdapat indikator fasilitas yaitu pencahayaan ditempat kerja cukup baik untuk produktivitas saya, dimana hanya menyampai score 4,18 untuk lebih baik lagi perusahaan mengatur posisi kerja dan pencahayaan untuk mengurangi silau dan bayangan.
2. Dari hasil responden pengolahan variable X2 disiplin kerja yang didapat hasil terendah dari para responden adalah nomor 2 terdapat indikator kehadiran tempat kerja yaitu saya merasa penting untuk hadir ditempat kerja setiap hari ,dimana hanya menyampai score 4,08, untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan mendukung kehidupan pribadi karyawan.
3. Dari hasil responden pengolahan variable Y kinerja karyawan yang didapat hasil terendah dari para responden adalah nomor 3 indikator kualitas yaitu hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan, dimana hanya menyampai score 3,57, untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif dan teratur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Casmudi. (2020). *Memahami Manajemen & Manajemen Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, K. (2024). *Memadukan Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Indra Prahasta.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nadaek, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: UKI Press.
- Nimran, U., & Amirullah. (2025). *Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi*. Malang: Sinar Akademika.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Tanjung, H., & Devi, A. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Effendy, F. (2024). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Takaza Innovatix Labs.

Jurnal:

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412–12427.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk*. UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- Elfira, R., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Pada Universitas Pasir Pengaraian. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(2), 2828–6952.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fajriya, Z., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'mur Bogor. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 39–52.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113.
- 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.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro Press. Retrieved from https://slims.unism.ac.id/index.php?p=show_detail&id=7668&keywords=
- Gupta, B. (2020). Human resource information system (HRIS): important element of current scenario. *IOSR Journal of Business and Management*, 13(6), 41–46.
- Ibrahim, N., & Silitonga, E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 145–157.
- Indriyati, R. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman, tata ruang dan pertanian kabupaten tegal*. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan*

Akuntansi, 17(1), 13–24.

- Karabi, A. H., & FoEh, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137.
- Laili, K., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1020–1025.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Mayasari, N., Jusriati, J., Prayogo, P., Hajeni, H., Yati, Y., Ulpi, W., ... Pajarianto, H. (2023). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Penerbit Widina.
- Mubarak, H., & Noor, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 65–80.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analysis of Employee Work Discipline. *Journal of Accounting and Management STIE Indonesia Jakarta*, 18(1), 22–38.
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Septiawan, & Heryenzus, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global Welindo Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(4), 1–10.
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174–184.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI*, 5(1), 756–765.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media

Publishing.

Solihin, A., Latif, Karsikah, (2025), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4, No. 2

Sondakh, G., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.

Tantri, D., & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Aneka Kacang Dan Umbi Serta Direktorat Pasca Panen Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. *Indikator*, 3(2), 353472.

Wahyuni, A. S., Wahyuliana, E., Azhari, S. R. I., Santoso, I., & Nasrullah, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1593–1602.