

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARGAMAS CITRATAMA DI JAKARTA UTARA

Herdiana Putri, Dewi Sartika

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

herdianaptr04@gmail.com, dosen02208@unpam.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Margamas Citratama di Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus sample jenuh, dari total populasi sebanyak 60 karyawan, diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji $t_{hitung} = 8,168 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima. Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $t_{hitung} = 5,835 > t_{tabel} = 1,675$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_2 diterima. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi berganda $Y = 1,359 + 0,027 X_1 + 0,009 X_2$. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,710 menunjukkan bahwa 71% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 69,679 > F_{tabel} = 3,18$, maka H_3 diterima.

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

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Margamas Citratama in North Jakarta. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is simple random sampling. The sample in this study was determined using the saturated sample formula, from a total population of 60 employees, a sample of 60 respondents was obtained. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficients of determination. The results showed that Work Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance, with the results of the $t_{count} = 8.168 > t_{table} = 1.675$ and a significance value < 0.05 , then H_1 was accepted. The Physical Work Environment showed a positive but insignificant effect on Employee Performance, with a $t_{count} = 5.835 > t_{table} = 1.675$ and a significance value > 0.05 , then H_2 was accepted. Simultaneously, Work Discipline and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, with a multiple regression equation of $Y = 1.359 + 0.027 X_1 + 0.009 X_2$. The coefficient of determination R^2 of 0.710 indicates that 71% of the variation in Employee Performance can be explained by the two independent variables. The results of the F test obtained a value of $F_{count} = 69.679 > F_{table} = 3.18$, so H_3 is accepted.

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

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyтари.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyтари.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyтари



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi, setiap perusahaan harus mampu bersiap dan beradaptasi dengan berbagai dinamika yang muncul. Perkembangan bisnis yang kian cepat memicu persaingan yang tajam antar pelaku ekonomi, sehingga perusahaan perlu mengelola kegiatan operasionalnya dengan seefisien dan seefektif mungkin. Hal ini mencakup pemikiran yang strategis serta penerapan langkah-langkah inovatif guna meningkatkan pengembangan dan performa karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan operasional secara maksimal guna mendongkrak kinerja karyawan.

Sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor utama menggerakkan dan menentukan arah sebuah organisasi. Hal ini disebabkan oleh posisi strategis karyawan dalam organisasi, yang bertindak sebagai pemikir, perencana, dan pengatur aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, kesadaran akan peran penting sumber daya manusia, khususnya di era globalisasi saat ini, menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas tersebut diharapkan mampu mendorong optimalisasi kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan dapat melakukannya dengan meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih antusias.

Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam menunjang peningkatan kinerja, karena disiplin mencerminkan sikap dan perilaku manusia serta merupakan unsur penting dalam manajemen. Setiap karyawan perlu memiliki sikap disiplin agar dapat menjadi individu yang bertanggung jawab. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil, tetapi juga individu yang mampu bekerja dengan tekun, mematuhi disiplin, dan memiliki motivasi kuat untuk mencapai kinerja terbaik.

Tingkat kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap tanggung jawabnya. Disiplin semacam ini mendorong munculnya etos kerja yang positif serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, disiplin menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab, meski tanpa pengawasan langsung. Sebaliknya, kurangnya disiplin sering membuat karyawan menyia-nyiakan waktu untuk kegiatan yang tidak relevan.

Menurut Hasibuan (2020:193) "disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku". Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tingkat kedisiplinan dalam bekerja menunjukkan seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap tanggung jawabnya. Disiplin semacam ini mendorong munculnya etos kerja yang positif serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, disiplin menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab, meski tanpa pengawasan langsung.

Menurut Sari, Megawati, & Heriyanto (2020:33) Lingkungan kerja memainkan fungsi krusial dalam memperbaiki performa pegawai, baik dari sisi fisik maupun non-fisik. Suasana kerja yang aman, nyaman, serta mendukung, termasuk penyediaan fasilitas keselamatan, kebersihan area kerja, dan peningkatan semangat karyawan, akan membentuk keadaan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kondisi kerja yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Permasalahan dapat muncul di tempat kerja yang berkaitan tidak hanya dengan aspek fisik tetapi juga aspek sosial. Perusahaan harus lebih fokus pada kondisi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh lingkungan kerja sangat signifikan terhadap performa karyawan, selain hubungan antar individu yang harus harmonis dan saling mendukung, suasana kerja juga harus dibuat seoptimal mungkin.

Menurut Sherlie & Hikmah (2020:756) kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebagai output yang diperoleh berdasarkan mutu dan jumlah dari individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya. Kinerja ini menunjukkan pencapaian seorang pegawai dalam memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk mendapatkan hasil optimal, dengan tetap memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas. Tujuan dari hal ini adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam setiap aktivitas kerja, sambil juga mendorong perkembangan perusahaan menuju arah yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisonal, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2020:13) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Jumlah populasi di PT Margamas Citratama di Jakarta Utara sebanyak 60 orang, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan sample jenuh, Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 6,407 + 0,837 X_1$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai lingkungan kerja fisik berada pada nol, maka kinerja karyawan berada pada tingkat dasar 6,407 poin. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,837 poin, sehingga hubungan keduanya bersifat positif dan berjalan searah.

Hasil uji t memperlihatkan nilai t hitung 11,676 yang lebih besar dari t tabel 1,671, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{o1}) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,838 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, sesuai dengan pedoman Sugiyono (2020) yang menyatakan bahwa nilai korelasi di atas 0,838 termasuk kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 berarti bahwa 84% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.

Disiplin kerja terbukti memiliki peran dominan dalam membentuk perilaku kerja karyawan dan sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan pentingnya aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab atas pekerjaan, dan kehadiran yang konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Hasil analisis regresi linier sederhana pada variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan persamaan $Y = 22,778 + 0,483 X_2$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Artinya, jika nilai lingkungan kerja fisik berada pada nol, maka kinerja karyawan berada pada tingkat dasar 22,778 poin. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,483 poin, sehingga hubungan keduanya bersifat positif dan berjalan searah.

Berdasarkan uji t , diperoleh t_{hitung} sebesar $5,835 > t_{tabel}$ 1,671 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{o2}) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,608 termasuk dalam kategori kuat, yang menandakan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sekuat disiplin kerja, lingkungan kerja fisik tetap memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa aspek seperti kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur ruangan, dan tingkat kebisingan. Ketika kondisi fisik kerja baik dan nyaman, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan berbagai teori motivasi.

3. Pengujian pengaruh secara bersamaan menggunakan regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,359 + 0,027 X_1 - 0,009 X_2$. Artinya, jika variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 1,359 poin. Setiap penambahan satu satuan pada disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,027 poin, sedangkan penambahan satu satuan pada lingkungan kerja fisik (X_2) meningkatkan kinerja sebesar 0,009 poin.

Koefisien regresi untuk disiplin kerja (0,772) lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja fisik (0,357), yang menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada lingkungan kerja fisik. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 69,679 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,16 dengan signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), sehingga hipotesis simultan (H_{a3}) diterima. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,710 menunjukkan bahwa 71% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 29% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kompensasi.

SIMPULAN

1. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perhitungan menghasilkan nilai koefisien sebesar 11,676 dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (11,676 > 1,671), serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_{o1}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.
2. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perhitungan menghasilkan nilai koefisien sebesar 5,835 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,835 > 1,671) selain itu, hasil ini didukung oleh nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Uji hipotesis terakhir membuktikan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perhitungan menunjukkan nilai koefisien sebesar sebesar 69,679 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($63.114 > 3,16$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, W., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 506–514
- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovationi*, 2(1), 1199–1208.
- Aminah Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131.
- Amanda, V., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22693–22692.
- Arief, A., & Suwanto. (2020). *Disiplin Kerja dan Fungsinya*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed.13, PT. Erlangga Jakarta
- Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *KABUPATEN BOGOR Jurnal KONSISTEN*. 1(4), 348–357.
- Fadjar, M. (2019). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen: Dasar – dasar Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyawan, K., Digi, P. T., Nusantara, H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). *Jurnal KONSISTEN Jurnal KONSISTEN*. 1(4), 93–104.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, D., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMK PGRI MAJA KABUPATEN LEBAK-BANTEN*. 2(4), 981–993.
- Mangkunegara, A. P. (2019) *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

ISSN : 3025-9495

Nitisemito, B., & Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Pamulang, U., Selatan, T., Fisik, L. K., & Pegawai, K. (2023). *Kinerja Pegawai Pada Pt Pits Kota Tangerang Selatan*. 3.

Putra, R. S. (2020). Transformasi digital dalam manajemen modern: Perspektif baru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 127.

Sedarmayanti. (2021). Lingkungan kerja fisik. Dalam *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Edisi Revisi 2021, hal. 26-27). PT. Refika Aditama

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PITS Kota Tangerang Selatan*. 3.

Sutarno, M. (2020). *Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

Ummah, N., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di pt ade mediatama kota tangerang*. 3(1), 1572–1581.