PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Styo Budi Utomo[1*], Angga Pratama[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia
e-mail: dosen01759@unpam.ac.id*
**corresponding author*

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, namun pencapaiannya sering dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab apakah disiplin kerja dan lingkungan fisik menentukan kinerja karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh 87 karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji peran disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang baik serta didukung lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan perusahaan yang berfokus pada penguatan budaya disiplin serta perbaikan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan pengawasan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih kondusif guna mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: *disiplin kerja; lingkungan kerja fisik; kinerja karyawan*

Abstract

Employee performance is an essential element in supporting organizational success, yet its achievement is often influenced by work discipline and the physical work environment. This study aims to examine whether work discipline and the physical work environment determine employee performance at PT. Andalan Duta Eka Nusantara. The research employed a quantitative associative approach. The population included all company employees, and a saturated sampling technique was applied so that all 87 employees were involved as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to examine the simultaneous role of work discipline and the physical work environment on employee performance. The findings reveal that work discipline and the physical work environment jointly play an important role in determining employee performance. Employees with strong discipline supported by a comfortable, safe, and adequate physical work environment tend to demonstrate more optimal performance. These findings emphasize the importance of company policies focused on strengthening disciplinary culture and improving workplace facilities and conditions. This study recommends that the company enhance discipline monitoring and create a more conducive physical work environment to support productivity and the achievement of organizational goals.

Keywords: *work discipline; physical work environment; employee performance*

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis global yang semakin dinamis, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas dan daya saing (Nurhayati, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak optimal seringkali menjadi kendala utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Habeahan, 2023). Dalam perspektif MSDM, kinerja karyawan merupakan refleksi dari bagaimana organisasi mampu mengelola perilaku kerja, sistem, serta lingkungan yang mendukung aktivitas karyawan (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan kondisi yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin dan produktif (Choeroh & Nawatmi, 2024). Selain itu, organisasi juga dihadapkan pada kebutuhan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien (Adawiah & Maulida, 2025).

Kinerja karyawan merupakan salah satu determinan utama dalam keberhasilan organisasi, karena berhubungan langsung dengan produktivitas, efektivitas operasional, serta pencapaian tujuan strategis perusahaan (Kurniawan & Wiguna, 2024). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku kerja dan kondisi lingkungan yang mendukung aktivitas kerja (Hutasuhut & Risal, 2025). Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi menghadapi permasalahan kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan kualitas hasil kerja, rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional, serta belum optimalnya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan (Nurhayati, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja karyawan masih menjadi isu strategis yang memerlukan perhatian serius, terutama pada organisasi yang menuntut ketepatan waktu, konsistensi prosedur, dan kualitas output kerja yang tinggi (Habeahan, 2023). Jika tidak dikelola dengan baik, permasalahan tersebut berpotensi menghambat efisiensi kerja dan menurunkan daya saing organisasi secara berkelanjutan (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar, dan prosedur organisasi yang telah ditetapkan (Bayhaqi & Efita, 2025). Tingginya tingkat disiplin menunjukkan adanya komitmen individu dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Kurniawan & Wiguna, 2024). Berbagai studi terdahulu mengonfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Habeahan, 2023). Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipandang sebagai mekanisme kontrol internal yang mendorong efisiensi dan efektivitas kerja (Ningrat & Suarmanayasa, 2023).

Di sisi lain, lingkungan kerja fisik merupakan faktor eksternal yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan (Dewi et al., 2024). Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, tata ruang, serta fasilitas kerja yang tersedia (Putri & Adawiyah, 2024). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan ergonomis terbukti mampu meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, serta meminimalkan potensi kesalahan kerja (Oktariani et al., 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Dewi et al., 2024). Bahkan, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menjadi sumber stres kerja yang berdampak negatif terhadap produktivitas (Fitriananta & Cahyadi, 2026).

State of the art pada bidang ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik telah berkembang cukup luas pada berbagai jenis organisasi, mulai dari manufaktur, jasa, logistik, hingga sektor publik. Adawiah dan Maulida (2025) menemukan bahwa disiplin kerja bersama lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai yayasan. Hasil serupa diperoleh Andryani et al. (2024) pada sektor otomotif, Aprilia dan Winata (2025) pada industri marmer dan granit, serta Bayhaqi dan Efita (2025) pada perusahaan manufaktur. Di sisi lain, Dewi et al. (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi faktor yang semakin strategis ketika perusahaan menuntut presisi dan kualitas layanan tinggi. Sintesis dari berbagai temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin dan lingkungan fisik bukan sekadar faktor

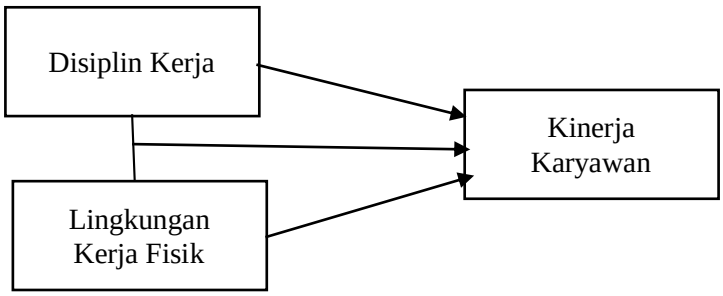
administratif, tetapi merupakan mekanisme manajerial yang membentuk perilaku kerja unggul.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat urgensi untuk mengkaji secara empiris sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berperan dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja melalui penguatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Maka diusulkan rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis dilakukan

melalui pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang telah dilakukan berdasarkan tahapan pengujian instrumen dan analisis statistik sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum menguji hubungan antar variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap indikator dalam merepresentasikan variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk yang sama. Adapun hasil uji validitas instrumen disajikan pada tabel berikut.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang andal. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Keputusan	Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0,752	0,21	Valid	0,936	Reliabel
	P2	0,873	0,21	Valid		
	P3	0,780	0,21	Valid		
	P4	0,814	0,21	Valid		
	P5	0,832	0,21	Valid		
	P6	0,795	0,21	Valid		
	P7	0,835	0,21	Valid		
	P8	0,691	0,21	Valid		
	P9	0,767	0,21	Valid		
	P10	0,853	0,21	Valid		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	P1	0,686	0,21	Valid	0,843	Reliabel
	P2	0,758	0,21	Valid		
	P3	0,781	0,21	Valid		
	P4	0,808	0,21	Valid		
	P5	0,699	0,21	Valid		
	P6	0,595	0,21	Valid		
	P7	0,760	0,21	Valid		
	P8	0,659	0,21	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,633	0,21	Valid	0,797	Reliabel
	P2	0,808	0,21	Valid		
	P3	0,801	0,21	Valid		
	P4	0,486	0,21	Valid		
	P5	0,479	0,21	Valid		
	P6	0,539	0,21	Valid		
	P7	0,492	0,21	Valid		
	P8	0,520	0,21	Valid		
	P9	0,787	0,21	Valid		
	P10	0,396	0,21	Valid		

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,21). Selain itu, nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebesar 0,936, 0,843, dan 0,797 menunjukkan bahwa seluruh instrumen reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini diawali dengan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,46041884
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,056
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
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.

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,317	2,310		8,796	,000		
	Disiplin Kerja	,267	,068	,429	3,913	,000	,490	2,042
	Lingkungan Kerja fisik	,293	,095	,339	3,099	,003	,490	2,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik sebesar 0,490 > 0,10 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik sebesar 2,042 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,924	1,470		1,309	,194
	Disiplin Kerja	,036	,043	,128	,825	,412
	Lingkungan Kerja fisik	-,024	,060	-,062	-,401	,690

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan tabel 4 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam varian kesalahan.

c. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Melalui analisis ini dapat diketahui arah hubungan, besaran koefisien regresi masing-masing variabel independen, serta persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,317	2,310		8,796	,000
	Disiplin Kerja	,267	,068	,429	3,913	,000
	Lingkungan Kerja fisik	,293	,095	,339	3,099	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SPSS versi 26*, diperoleh persamaan regresi yaitu Y = 20,317 + 0,267X1 + 0,293X2. Nilai konstanta sebesar 20,317 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka tersebut. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,267 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,293 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja fisik, dengan kondisi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,293.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,712[a]	,507	,495	3,50137	1,940

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja fisik, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,507 yang artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik secara simultan

memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, fasilitas kerja, Kenyamanan dalam bekerja dan sebagainya.

e. Uji Hipotesis

Uji t: thitung>ttabel (α=0,05; df=85) signifikan, sebaliknya tidak. Uji F: fhitung>ftabel signifikan, sebaliknya tidak.

Tabel 7. Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,317	2,310		8,796	,000
	Disiplin Kerja	,267	,068	,429	3,913	,000
	Lingkungan Kerja fisik	,293	,095	,339	3,099	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji t parsial, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,913 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,099 dengan signifikansi 0,003 (<0,05), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057,572	2	528,786	43,132	,000[b]
	Residual	1029,807	84	12,260		
	Total	2087,379	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja fisik, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai Fhitung 68,020 > Ftabel 3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara.

1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,913 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku, sehingga mampu mendorong penyelesaian tugas secara tepat waktu dan sesuai target. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan & Wiguna, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Habeahan, 2023) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 3,099 dengan signifikansi 0,003 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Lingkungan kerja fisik yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Dewi et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Oktariani et al., 2023) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi kerja serta mengurangi tingkat kelelahan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 43,132 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperhatikan. Disiplin kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang terarah, sedangkan lingkungan kerja fisik mendukung kenyamanan dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Adawiah & Maulida, 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Febriyanti & Anismadiyah, 2025) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik secara bersamaan guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terbukti menentukan kinerja karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara. Secara parsial, disiplin kerja menunjukkan peran positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional mampu mendorong kualitas dan kuantitas hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja yang nyaman, aman, dan memadai mampu meningkatkan fokus, efisiensi, dan semangat kerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada perilaku individu, tetapi juga memerlukan dukungan fasilitas dan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, jawaban atas pertanyaan penelitian adalah ya, disiplin dan lingkungan fisik menentukan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, sehingga belum sepenuhnya menangkap faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dilakukan hanya pada satu perusahaan sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan

menambahkan variabel lain yang relevan agar model penelitian lebih komprehensif, serta memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda. Bagi perusahaan, disarankan untuk memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan yang konsisten dan sistem *reward–punishment* yang jelas, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui perbaikan fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja agar kinerja karyawan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, R., & Maulida , H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 396–403. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.346

Andryani, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. *Media Riset Ekonomi [MR.EKO]*, *3*(2). https://doi.org/10.36277/mreko.v3i2.375

Aprilia, S. S., & Winata , H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Setya Makmur Mandiri (Marmer & Granit) di Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 367–375. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.337

Bayhaqi, M. I., & Efita, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cort Indonesia. *Journal of Entrepreneurship & Technopreneurship*, *1*(3). https://doi.org/10.47927/joet.v1i3.1126

Choeroh, N., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, *7*(2). https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563

Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, *17*(4). https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, *9*(1). https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486

Febriyanti, A., & Anismadiyah, V. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *2*(2). https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.347

Fitriananta, E., & Cahyadi, N. (2026). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Manajemen Dewantara*, *10*(1). https://doi.org/10.30738/md.v10i1.22067

Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, *7*(2). https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365

Hardiningrum, I. S., & Marchella, V. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Setiawan Ekatama. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, *2*(2). https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.1343

Hutasuhut, R. M. B., & Risal, T. (2025). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. International Cargo Surveyor.

RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, *4*(3). https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2987

Ihsan, A., & Yaman, B. (2025). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia). *Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis*, *2*(1). https://doi.org/10.59827/jossama.v2i1.38

Kamaludin, M., & Sartika, D. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 387–395. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.345

Kurniawan, H. F., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(1), 470–479. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.419

Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, *2*(1). https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523

Lastari, N. P., Zunaidah, Z., & Karimudin, Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CRF PT Pinago Utama Musi Banyuasin. *Jurnal EMT KITA*, *9*(4). https://doi.org/10.35870/emt.v9i4.4742

Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *5*(1). https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694

Mustofa, A. R., & Sari, A. N. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT. Multicental Aryaguna tahun 2019 – 2024. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *7*(2). https://doi.org/10.46975/ebp.v7i2.580

Ningrat, B., & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, *6*(2). https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.58778

Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, *2*(5). https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142

Oktariani, E. O., Afriyani, F., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, *4*(3), 203–212. https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1181

Putri, D. A., & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, *2*(4). https://doi.org/10.31933/emjm.v2i4.1151

Putri, N. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Fuboru Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2), 502–509. https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p502-509

Rahmansyah, H. A., & Khair, O. I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta. *Jurnal*

Operasional Manajemen [JURAMA], *1*(4), 311–320. https://doi.org/10.58174/jrm.volume:1.no:4.2024.166.hal:311-320

Rumasukun, R., & Salim, M. (2023). Kinerja aparatur sipil negara: Perspektif disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. *Reliability: Jurnal Ilmu Manajemen*. https://doi.org/10.55098/9hfypd47

Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*. https://doi.org/10.51353/fg7acg77

Sari, D. K., & Sirajuddin. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lihe Auto Parts Indonesia di Kabupaten Bekasi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 45–54. https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i1.309

Setiawan, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Solo Swalayan di Kabupaten Berau. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, *3*(4), 272–284. https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i4.1991

Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, *8*(2). https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818

Sopian, M. F., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Cikarang Selatan. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik*. https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1912

Sudarso, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Paro Profesional Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(2). https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1124

Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, hubungan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(7). https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05

Susanti, F., Putri, L. L., & Indirasari, I. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dyna Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *6*(1). https://doi.org/10.37481/jmeb.v6i1.1719

Sustikasari, A. P., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *13*(4), 461–474. https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4898

Syafitri, W. I., Gunadi, I. G. N. B., & Gama, A. W. S. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana. *EMAS*, *6*(6). https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.9995

Winata, R., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *4*(2). https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i2.39674

Zhou, D., & Suhardi, S. (2026). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Anugerah Kediri di Kota Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *7*(5). https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v7i5.10430