

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Inti Karya

Asridah Warni Tanjung<sup>1\*</sup>, Muhamad Faozan Afandi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received March 21, 2026

Revised April 14, 2026

Accepted May 11, 2026

Available online July 25, 2026

### Keywords:

Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work discipline and the physical work environment on employee performance at PT Garuda Inti Karya, South Jakarta, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach involving a population and sample of 60 employees selected through saturated sampling. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression, correlation analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that work discipline plays an important role in improving employee performance through compliance with regulations, punctuality, and responsibility in carrying out tasks. The physical work environment also contributes positively to performance by creating working conditions that support comfort, safety, and concentration. Simultaneously, work discipline and the physical work environment contribute to explaining improvements in employee performance. These findings indicate that performance is shaped not only by employees' willingness to work in an orderly manner but also by adequate physical workplace support. Therefore, the company needs to strengthen disciplinary practices while continuously maintaining and improving the physical work environment.*

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 60 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja melalui terciptanya kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung konsentrasi. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berperan dalam menjelaskan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemauan karyawan untuk bekerja secara tertib, tetapi juga oleh dukungan kondisi fisik tempat kerja yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin sekaligus melakukan pemeliharaan dan perbaikan lingkungan kerja fisik secara berkelanjutan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan organisasi karena mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengubah sumber daya manusia menjadi pencapaian kerja yang bernilai. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai standar organisasi. Dalam persaingan bisnis yang semakin menuntut efisiensi dan konsistensi operasional, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja yang mendukung pencapaian

\*Corresponding author.

E-mail: [asridarusdan02212@unpam.ac.id](mailto:asridarusdan02212@unpam.ac.id) (Asridah Warni Tanjung)

tujuan. Kinerja yang optimal menjadi dasar bagi peningkatan produktivitas, kualitas layanan atau produk, dan pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menimbulkan keterlambatan pekerjaan, pemborosan sumber daya, serta ketidaksesuaian antara target dan realisasi organisasi. Penelitian Amaliya dan Bala (2025) menempatkan kinerja karyawan sebagai hasil penting yang berkaitan dengan employee engagement, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sehingga memperlihatkan bahwa pencapaian kerja perlu dipahami melalui faktor perilaku dan kondisi kerja yang menyertainya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang menentukan keteraturan pelaksanaan pekerjaan. Disiplin kerja menunjukkan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, waktu kerja, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin bukan semata-mata bentuk kepatuhan administratif, melainkan bagian dari pembentukan perilaku kerja yang konsisten. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik cenderung lebih mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat mengganggu alur kerja, meningkatkan beban karyawan lain, dan menghambat pencapaian target. Dalam penelitian pada berbagai organisasi, disiplin kerja kerap diposisikan sebagai variabel yang berkontribusi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Safitri dan Astutik (2022) mengkaji disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya relevan sebagai aturan formal, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman kerja yang dapat membentuk pencapaian karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena karyawan melaksanakan aktivitas kerja dalam ruang dan fasilitas tertentu. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, tata ruang, kebersihan, keamanan, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Kondisi fisik yang memadai dapat membantu karyawan bekerja secara lebih nyaman, fokus, dan aman. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan kelelahan, ketidaknyamanan, gangguan konsentrasi, dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik tidak seharusnya dipandang hanya sebagai fasilitas pelengkap, tetapi sebagai bagian dari sistem kerja yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Arif dan Permatasari (2024) secara khusus menguji disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Bogor. Fokus tersebut memperlihatkan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki relevansi empiris ketika dianalisis bersama faktor kedisiplinan.

Hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi semakin penting ketika perusahaan menghadapi tuntutan pencapaian target yang membutuhkan keteraturan, ketelitian, dan konsistensi. Disiplin kerja dapat mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan prosedur, sedangkan lingkungan kerja fisik menyediakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dijalankan secara efektif. Karyawan yang memiliki kepatuhan terhadap aturan, tetapi bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman, dapat mengalami hambatan dalam mempertahankan produktivitas. Sebaliknya, fasilitas kerja yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan dalam memanfaatkannya. Kedua variabel tersebut memiliki karakter yang berbeda, tetapi dapat saling melengkapi dalam menjelaskan pencapaian kerja. Perkasa et al. (2023) menempatkan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dalam kajian kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperkuat alasan bahwa kinerja perlu dianalisis melalui kombinasi faktor individu dan faktor lingkungan, bukan hanya melalui satu aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Secara empiris, sejumlah penelitian telah menguji keterkaitan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada berbagai sektor. Ariyanti dan Wardani (2024) membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan Noviyanti dan Asmalah (2023) mengkaji kedua variabel tersebut dalam penelitian yang juga berfokus pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Ilham et al. (2024) pada Makida Collection Tasikmalaya serta Mufidah (2024) pada PT Pos Indonesia (Persero) turut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang relevan untuk menjelaskan kinerja dalam organisasi dengan karakteristik operasional yang berbeda. Penelitian Karmila dan Sutrisna (2024) bahkan secara spesifik mengangkat lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pada bagian tailor PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasik. Keragaman objek tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel memiliki daya jelaskan yang luas, tetapi penerapannya tetap perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, sistem operasional, dan kondisi organisasi yang diteliti.

Penelitian lain memberikan gambaran bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu ditempatkan dalam model yang sama. Darmawan (2023) mengkaji kinerja karyawan melalui supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, Fajri dan Heikel (2023) meneliti disiplin kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU. Perbedaan fokus tersebut penting karena lingkungan kerja memiliki dimensi fisik dan

nonfisik yang tidak sepenuhnya dapat dipertukarkan. Lingkungan kerja nonfisik lebih berkaitan dengan relasi, komunikasi, dan suasana psikologis, sedangkan lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kondisi material tempat kerja. Penelitian ini secara khusus memilih lingkungan kerja fisik, sehingga pembahasannya diarahkan pada kondisi nyata yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, bukan pada keseluruhan dimensi lingkungan kerja.

Temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dikaji bersama variabel lain, seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Sasongko dan Talkah (2022) menganalisis motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada CV Buana Mas Kediri. Gunawan dan Zahra (2025) juga mengkaji lingkungan fisik, disiplin kerja, dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Pada penelitian Megawati (2025), motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja ditempatkan sebagai faktor yang menjelaskan kinerja pegawai BPBD Sukoharjo. Sementara itu, Bissalamy et al. (2025) menggabungkan pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja dalam penelitian pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja merupakan fenomena multidimensional yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun, penggunaan banyak variabel dalam model penelitian tidak selalu diperlukan apabila tujuan penelitian adalah menguji kontribusi dua faktor utama yang memiliki kedekatan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan.

Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, masih terdapat ruang pengembangan penelitian pada tingkat objek dan spesifikasi variabel. Sebagian penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja secara umum, menggabungkan lingkungan fisik dengan lingkungan nonfisik, atau menambahkan variabel mediasi dan variabel independen lain. Kondisi tersebut menyisakan kebutuhan untuk menguji secara lebih terfokus bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kinerja karyawan dalam organisasi tertentu. Selain itu, hasil penelitian pada sektor, wilayah, dan karakteristik organisasi yang berbeda tidak dapat secara otomatis digeneralisasikan pada PT Garuda Inti Karya. Setiap perusahaan memiliki aturan kerja, karakteristik pekerjaan, fasilitas, tata ruang, beban kerja, serta standar kinerja yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian pada objek yang spesifik diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih relevan bagi kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Pada tingkat organisasi, PT Garuda Inti Karya menjadi objek yang penting untuk diteliti karena kinerja karyawan perlu dipahami berdasarkan kondisi internal perusahaan, terutama berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan kerja dan dukungan fasilitas fisik. Penelitian ini tidak berangkat dari anggapan bahwa kinerja karyawan telah optimal ataupun bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik pasti menjadi penyebab utama permasalahan. Sebaliknya, penelitian diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti. Pendekatan ini penting agar rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi didasarkan pada hubungan antarvariabel yang terukur. Apabila disiplin kerja terbukti memiliki kontribusi yang berarti, perusahaan dapat memperhatikan aspek ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan tanggung jawab kerja. Apabila lingkungan kerja fisik terbukti berperan, perhatian dapat diarahkan pada pencahayaan, ventilasi, kebersihan, tata ruang, keamanan, dan fasilitas kerja sesuai kebutuhan operasional.

Dari sisi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menguji model yang lebih terfokus, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model tersebut memiliki dasar empiris dari penelitian Arif dan Permatasari (2024), Karmila dan Sutrisna (2024), serta Perkasa et al. (2023), tetapi penelitian ini diarahkan pada objek PT Garuda Inti Karya. Dengan demikian, kontribusi penelitian tidak semata-mata terletak pada pengulangan hubungan antarvariabel, melainkan pada pengujian kembali relevansi hubungan tersebut dalam karakteristik organisasi yang berbeda. Hasilnya diharapkan dapat memperjelas apakah faktor kedisiplinan dan kondisi fisik tempat kerja tetap menjadi aspek penting dalam menjelaskan kinerja pada objek penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Inti Karya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja melalui penguatan kedisiplinan dan perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan tambahan bukti empiris mengenai keterkaitan faktor perilaku kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan pencapaian karyawan. Fokus tersebut menjadikan penelitian ini relevan untuk menjawab kebutuhan perusahaan sekaligus memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan dalam organisasi.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yang bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan pada PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh 60 karyawan ditetapkan sebagai sampel penelitian. Variabel independen terdiri atas disiplin kerja (X1), yang diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis (Rivai dalam Sinambela, 2019), serta lingkungan kerja fisik (X2), yang diukur melalui udara, warna, pencahayaan, dan suara (Afandi, 2018). Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif (Mangkunegara, 2017). Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5, sedangkan observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Penelitian juga memanfaatkan data sekunder yang relevan dari perusahaan.

Analisis data dilakukan secara bertahap untuk memastikan kualitas instrumen dan ketepatan model penelitian. Tahap awal meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan. Analisis juga mencakup koefisien korelasi ( $r$ ) untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengidentifikasi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  secara parsial dan uji  $F$  secara simultan pada tingkat signifikansi 5%. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS Versi 27.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

| X1    | X2    | Y     | R Tabel | Keputusan |
|-------|-------|-------|---------|-----------|
| 0,602 | 0,701 | 0,619 | 0,254   | Valid     |
| 0,637 | 0,680 | 0,670 | 0,254   | Valid     |
| 0,743 | 0,648 | 0,650 | 0,254   | Valid     |
| 0,541 | 0,670 | 0,682 | 0,254   | Valid     |
| 0,555 | 0,723 | 0,728 | 0,254   | Valid     |
| 0,699 | 0,688 | 0,748 | 0,254   | Valid     |
| 0,608 | 0,593 | 0,695 | 0,254   | Valid     |
| 0,646 | 0,707 | 0,613 | 0,254   | Valid     |
| 0,587 | 0,611 | 0,599 | 0,254   | Valid     |
| 0,725 | 0,593 | 0,695 | 0,254   | Valid     |

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variable Disiplin Kerja(X1), Lingkungan Kerja Fisik(X2), dan Kinerja Karyawan(Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,254). Dengan demikian seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

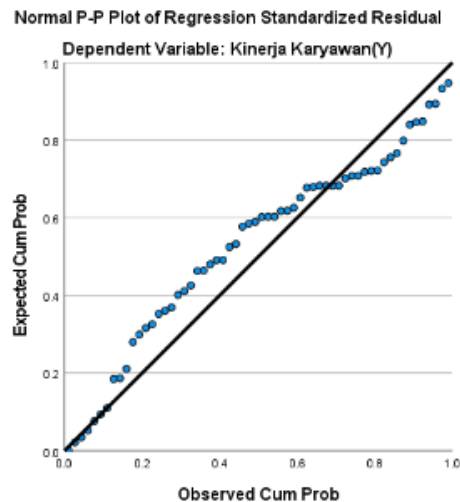
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Batas | Keputusan |
|-----------------------------|------------------|-------|-----------|
| Disiplin Kerja (X1)         | 0,833            | 0,600 | Reliabel  |
| Lingkungan Kerja Fisik (X2) | 0,819            | 0,600 | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan (Y)        | 0,844            | 0,600 | Reliabel  |

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Cronbatch Alpha sebesar (0,833), lingkungan kerja fisik (X2) sebesar (0,819), dan kinerja karyawan (0,844) maka dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

## Uji Normalitas



**Gambar 1 Uji Normalitas**

Sumber : hasil olah data SPSS 27 (2026)

Melihat tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

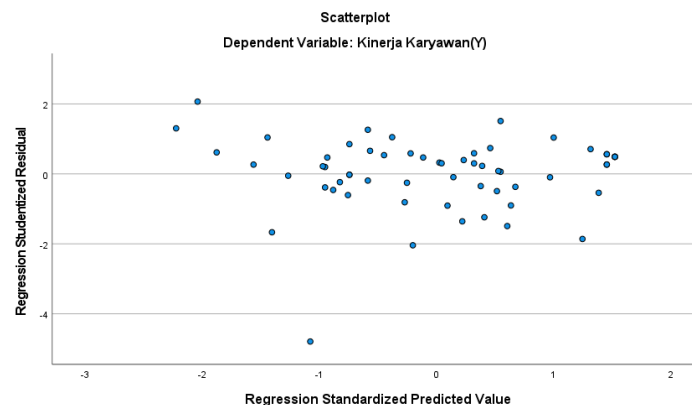
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel Independen         | Tolerance | VIF   | Kriteria                      | Keputusan                       |
|-----------------------------|-----------|-------|-------------------------------|---------------------------------|
| Disiplin Kerja (X1)         | 565       | 1,768 | Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja Fisik (X2) | 565       | 1,768 | Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber :hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2, diketahui bahwa variable Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 565 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,768 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model penelitian memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Dari grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

| Variabel                    | B (Unstandardized Coefficients) | Std. Error | Beta (Standardized Coefficients) | T hitung | Sig.  |
|-----------------------------|---------------------------------|------------|----------------------------------|----------|-------|
| (Constant)                  | 7.031                           | 4.576      | -                                | 1.537    | .130  |
| Disiplin kerja (X1)         | 574                             | 137        | .506                             | 4.194    | <.001 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X2) | 252                             | 106        | .287                             | 2.382    | .021  |

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 7.031 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7.031. koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 574 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 574 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 252 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 252 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji Hipotesis (t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

|       |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)          | 8.025                       | 4.737      |                           | 1.694 | .096  |
|       | Disiplin Kerja (X1) | .789                        | .107       | .696                      | 7.374 | <.001 |

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai thitung 7.374 > ttabel 2,001 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 (p-value < 0,05) maka H01 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan.

**Tabel 6. Uji Hipotesis (t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

|       |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)                  | 20.179                      | 3.780      |                           | 5.338 | <.001 |
|       | Lingkungan Kerja Fisik (X2) | .545                        | .090       | .621                      | 6.039 | <.001 |

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai thitung 6.036 > ttabel 2,001 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 (p-value < 0,05) maka H02 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan.

**Tabel 7. Uji Simultan**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 784.372        | 2  | 392.186     | 32.220 | <.001 |
| Residual     | 693.812        | 57 | 12.172      |        |       |
| Total        | 1478.183       | 59 |             |        |       |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung  $32,220 > F$  tabel  $3,160$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .728 | .531     | .514              | 3.489                      |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 531 atau 53,1%, yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,1%. Sementara itu, sisanya sebesar dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak teliti. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 728 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, kedua variable independen memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 8,025 + 0,789X_1$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,696 yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan 48,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan bagian lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini memberikan makna bahwa kedisiplinan bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi menjadi mekanisme yang membantu karyawan bekerja secara teratur, konsisten, dan bertanggung jawab. Kehadiran yang baik, ketaatan terhadap prosedur, kepatuhan pada standar kerja, serta kewaspadaan dalam melaksanakan tugas dapat mengurangi kesalahan dan menjaga kelancaran pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja, semakin besar peluang terciptanya kinerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Temuan tersebut didukung oleh Amaliya dan Bala (2025) yang menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Luwes Gentan Park. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Arif dan Permatasari (2024) yang secara khusus menguji disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Bogor. Dukungan empiris lainnya ditunjukkan oleh Kirana (2023) pada PT Sentra Agropima Lestari serta Utomo (2023) pada Palma Shop Majalengka, yang sama-sama mengkaji disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Kesamaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki relevansi lintas jenis organisasi. Bagi PT Garuda Inti Karya, hasil ini mengandung implikasi bahwa peningkatan kinerja perlu didukung melalui aturan kerja yang jelas, pengawasan yang proporsional, konsistensi penerapan ketentuan, dan pembentukan kebiasaan kerja yang bertanggung jawab, bukan hanya melalui pemberian instruksi atau penegakan sanksi.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 20,179 + 0,545X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,621 yang menunjukkan hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,386 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 38,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan bagian lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki arti penting dalam mendukung kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan. Udara yang memadai, pencahayaan yang sesuai, warna ruangan yang mendukung, serta tingkat suara yang tidak mengganggu dapat membantu menciptakan kenyamanan dan mempertahankan konsentrasi. Lingkungan kerja fisik yang baik juga dapat mengurangi gangguan selama proses kerja, sehingga karyawan lebih mampu menjalankan tugas secara efektif. Artinya, perbaikan kinerja tidak cukup hanya diarahkan pada perilaku karyawan, tetapi juga perlu memperhatikan kondisi tempat kerja yang menjadi ruang berlangsungnya aktivitas operasional. Hasil ini sejalan dengan Karmila dan Sutrisna (2024) yang meneliti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian tailor PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasik. Penelitian Bissalamy et al. (2025) juga relevan karena menguji lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bersama pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, Gunawan dan Zahra (2025)

membahas lingkungan fisik, disiplin kerja, dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian Dewi dan Hermina (2026) turut memperluas kajian dengan menempatkan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sebagai faktor yang dikaitkan dengan kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Kesamaan fokus tersebut memperkuat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan aspek yang layak dipertimbangkan dalam pengelolaan kinerja. Bagi PT Garuda Inti Karya, implikasinya adalah perlunya pemeliharaan fasilitas, pengaturan ruang kerja, pengendalian kebisingan, serta perhatian terhadap pencahayaan dan sirkulasi udara agar lingkungan kerja benar-benar mendukung pelaksanaan tugas.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 7,031 + 0,574X_1 + 0,252X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,728 yang menunjukkan hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,531 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan bagian lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Temuan ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan terbentuk melalui kombinasi antara faktor perilaku dan dukungan lingkungan kerja. Disiplin kerja membantu memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan dan standar, sedangkan lingkungan kerja fisik menyediakan kondisi yang mendukung agar pekerjaan dapat dilakukan secara nyaman, aman, dan efektif. Oleh karena itu, peningkatan salah satu aspek sebaiknya tidak mengabaikan aspek lainnya.

Temuan ini diperkuat oleh Perkasa et al. (2023) yang mengkaji lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Robert dan Adiputra (2024) juga menempatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sebagai faktor yang dianalisis terhadap kinerja karyawan. Penelitian Latif dan Syakil (2026) serta Megawati (2025) turut menunjukkan relevansi pengujian lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam model kinerja yang melibatkan motivasi. Sementara itu, Safitri dan Astutik (2022) memberikan perspektif bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dikaji melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hubungan kedua faktor tersebut dengan kinerja dapat dipahami melalui mekanisme yang lebih luas. Dalam penelitian PT Garuda Inti Karya, model yang digunakan memang tidak memasukkan motivasi atau kepuasan kerja sebagai variabel tambahan, tetapi hasil simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik layak dipertimbangkan secara terpadu. Implikasi manajerialnya adalah perusahaan perlu menjalankan kebijakan peningkatan kinerja melalui dua arah yang saling mendukung, yaitu memperkuat budaya kerja yang disiplin dan memastikan lingkungan fisik tetap layak, nyaman, serta sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

#### **4. PENUTUP**

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Inti Karya Kota Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengandung makna bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, tetapi juga oleh dukungan kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, aman, dan memadai. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama menjadi aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

PT Garuda Inti Karya disarankan memperkuat penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, peningkatan ketepatan waktu, serta pengawasan yang bersifat pembinaan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik, terutama pada aspek pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, dan tingkat kebisingan agar aktivitas kerja berlangsung lebih nyaman dan efektif. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Amaliya, P. R., & Bala, R. P. (2025). The influence of employee engagement, work discipline, and work motivation on employee performance in Luwes Gentan Park. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(5), 50. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i5-50>
- Arianti Safitri, R., & Astutik, M. (2022). The influence of work discipline, work environment and communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *Academia Open*, 7, 2708. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2708>

- Arif, F., & Permatasari, R. J. (2024). The influence of work discipline and physical work environment on employee performance at the savings and loan cooperative in Bogor Regency. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(3), 1715. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i3.1715>
- Ariyanti, E., & Wardani, E. S. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 1285. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Bissalamy, H. M., Azwardi, & Hadjri, I. (2025). The influence of training, physical work environment, and work discipline on employee performance at the Regional Revenue Agency of South Sumatra Province. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(11), 5891–5898. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i11-42>
- Darmawan, R. A. (2023). Employee performance: The effects of supervision, work discipline, and work environment. *Academia Open*, 9, 5514. <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5514>
- Dewi, Y. P., & Hermina, N. (2026). The influence of the physical work environment and work discipline on employee performance with motivation as a mediating variable. *Journal of Business, Social and Technology*, 7(3), 730. <https://doi.org/10.59261/jbt.v7i3.730>
- Fajri, C., & Heikel, M. (2023). Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 743–748. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1259>
- Gunawan, R., & Zahra, C. A. (2025). The influence of physical environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Economic, Finance and Business Statistics*, 3(1), 240. <https://doi.org/10.59890/ijefbs.v3i1.240>
- Hasibuan, S. N., & Nasution, M. F. (2025). Analysis of the influence of competency, work motivation, and discipline on employee performance in South Labuhanbatu Regency Transportation Agency. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 6(25). <https://doi.org/10.60036/jbm.625>
- Ilham, B. T., Rahwana, K. A., & Risana, D. (2024). The influence of work environment and work discipline on employee performance at Makida Collection Tasikmalaya. *Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 22. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i1.22>
- Karmila, M., & Sutrisna, A. (2024). The influence of work discipline and physical work environment on employee performance in the tailor department PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasik. *Jurnal Pusat Manajemen*, 1(2), 552. <https://doi.org/10.37676/jpm.v1i2.552>
- Kirana, F. (2023). Influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Sentra Agropima Lestari. *JEMBA: Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(4), 23. <https://doi.org/10.54783/jemba.v1i4.23>
- Latif, K., & Syakil, M. (2026). The influence of work environment, work discipline and work motivation on employee performance. *Maroon Journal De Management*, 3(1), 312. <https://doi.org/10.37899/mjdm.v3i1.312>
- Megawati, D. (2025). The influence of work motivation, work environment and work discipline on the performance of BPBD Sukoharjo employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(5), 68. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i5-68>
- Mufidah, A. (2024). The influence of work environment and work discipline on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero). *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(5), 315. <https://doi.org/10.59422/rjmss.v1i05.315>
- Novianti, D. A., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The influence of leadership style, work discipline and non-physical work environment on the performance employee. *Journal of Social Science*, 5(3), 828. <https://doi.org/10.46799/jss.v5i3.828>
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 973. <https://doi.org/10.56127/ijme.v2i3.973>
- Perkasa, D. H., Lusitawati, Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The influence of the physical work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. *KnE Social Sciences*, 8(12), 13678. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>

- Putri, S. H. (2021). Effect of work discipline and the work environment to improve employee performance (Preprint). OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/u9e3f>
- Rahmawati, M., & Usman, O. (2021). Effect of work discipline, organizational commitment, and the work environment on employee performance (SSRN Scholarly Paper No. 3767883). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3767883>
- Robert, R., & Adiputra, I. G. (2024). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(4), 988–997. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i4.988-997>
- Sasongko, S., & Talkah, A. (2022). The influence of motivation, work environment, communication, and work discipline on employee performance in CV. Buana Mas Kediri. *Otonomi*, 22(1), 2455. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2455>
- Setiawan, R., Mujahid, Arif, A. S., & Riyadi, S. (2026). The influence of transformational leadership and the physical work environment on employee performance, mediated by work discipline in Tanjung Selor District. *Journal Development Manecos*. <https://doi.org/10.71435/740542>
- Setiawan, T. (2022). The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 152. <https://doi.org/10.55942/jeb.v2i2.152>
- Sugesti, D. N. R. (2021). The influence of motivation, work discipline and employee performance on Karta.com (SSRN Scholarly Paper No. 3828452). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3828452>
- Sutanto, A. T., Harahap, S. R., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). The influence of work motivation and work environment on employee performance at the Labuhan Batu District Education Office with work discipline as intervening variables. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(2), 47. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i2-47>
- Ulumudin, M. I., & Sari, H. M. K. (2023). Work environment, work practices, and employee work discipline on employee performance in the hospitality industry. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 762. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.762>
- Usman, O., & Lestari, P. (2021). The influence of the work environment, discipline, and work motivation on employee performance at the London School of Public Relation Jakarta Campus (SSRN Scholarly Paper No. 3995808). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3995808>
- Usman, O., & Sandyaningrum, M. (2022). Effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance (SSRN Scholarly Paper No. 4126970). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4126970>
- Utomo, S. B. (2023). The influence of work discipline and work environment on employee performance at Palma Shop Majalengka. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(2), 5253. <https://doi.org/10.37680/ijief.v3i2.5253>
- Yanto, B. A., Armi, M. N., & Lakoni, I. (2023). The influence of work environment, work discipline and work leadership on employee performance at PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 8715. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3.8715>
- Yusuf, M., Suwardana, H., & Shoimah, N. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *Innovation Research Journal*, 5(2), 9116. <https://doi.org/10.30587/innovation.v5i2.9116>