

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan

Andi Sopandi ^{1*}, Yeni Septiani ² Muhammad Faozan Afandi³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2026-03-10

Revised : 2026-04-17

Accepted : 2026-06-03

Keywords:

Work Discipline, Physical Work Environment, Employee performance.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Andalan Duta Eka Nusantara. This study employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of all employees of PT. Andalan Duta Eka Nusantara, with a total sample of 87 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS. Hypothesis testing was conducted based on the original sample, t-statistics, and p-values. The results indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, with a coefficient of 0.243, t-statistics of 1.997, and a p-value of 0.045. Furthermore, the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a coefficient of 0.455, t-statistics of 4.415, and a p-value of 0.000. These findings indicate that improving Work Discipline and the Physical Work Environment can contribute to higher Employee Performance. The Physical Work Environment has a larger coefficient than Work Discipline, indicating that it represents a stronger factor in the research model. The findings imply that improving employee performance requires consistent implementation of work discipline and the provision of a comfortable, safe, and supportive 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. Andalan Duta Eka Nusantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT. Andalan Duta Eka Nusantara dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai *original sample*, *t-statistics*, dan *p-values*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,243, *t-statistics* sebesar 1,997, dan *p-values* sebesar 0,045. Selanjutnya, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,455, *t-statistics* sebesar 4,415, dan *p-values* sebesar 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dan perbaikan Lingkungan Kerja Fisik dapat mendukung peningkatan Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja, sehingga menjadi faktor yang lebih kuat dalam model penelitian ini. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung melalui penerapan disiplin kerja secara konsisten serta penyediaan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.



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

*Corresponding author.

E-mail: dosen02277@unpam.ac.id (Andi Sopandi)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan kegiatan operasional organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, teknologi, maupun modal, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan optimal. Karyawan menjadi unsur strategis karena terlibat secara langsung dalam pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja yang baik dapat mendukung pencapaian target perusahaan, sedangkan kinerja yang belum optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Andryani et al. (2024) menunjukkan bahwa aspek motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi internal karyawan dan lingkungan tempat bekerja perlu menjadi perhatian manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja yang optimal tercermin melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, ketepatan waktu, kualitas hasil pekerjaan, serta kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan ketentuan organisasi. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan organisasi. Beberapa penelitian dalam daftar pustaka menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Habeahan (2023), misalnya, mengkaji motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pembahasan mengenai kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari faktor kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang penting diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati aturan, ketentuan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih mampu menjalankan tugas secara teratur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, ketidakpatuhan terhadap prosedur, maupun penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target. Rofik (2022) menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Demikian pula, Onsardi dan Putri (n.d.) membahas hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi semakin penting ketika perusahaan memiliki target pekerjaan dan standar operasional yang harus dipenuhi secara konsisten. Kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur dapat mendukung terciptanya proses kerja yang lebih teratur. Dalam penelitian Pramaswara dan Priatna (2021), disiplin kerja dikaji bersama lingkungan kerja fisik dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan pentingnya melihat kedisiplinan tidak secara terpisah, tetapi bersama kondisi lingkungan kerja fisik yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan serupa juga menjadi perhatian Juliyanti dan Jazuli (2025) yang mengkaji disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja yang dapat dirasakan dan digunakan karyawan selama melaksanakan aktivitas pekerjaan, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebersihan, tingkat kebisingan, tata ruang, serta fasilitas kerja. Kondisi fisik tempat kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan fisik yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi menghambat konsentrasi maupun produktivitas karyawan.

Pentingnya lingkungan kerja fisik terhadap kinerja juga ditunjukkan dalam beberapa penelitian terdahulu. Bahmid dan Purnama (2023) mengkaji lingkungan kerja fisik bersama disiplin kerja dan motivasi kerja nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Oktariani et al. (2023) juga secara khusus meneliti lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sopian dan Rismawati (2022) turut menempatkan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sebagai variabel yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang relevan untuk diperhatikan ketika perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan secara optimal. Kondisi ruangan, pencahayaan, temperatur, kebersihan, serta fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan tugas. Sebaliknya, kondisi lingkungan fisik yang tidak memadai dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Penelitian Mustofa dan Sari (2024) mengkaji lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, sedangkan

Sustikasari dan Baskoro (2024) meneliti kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut memperkuat relevansi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sebagai variabel yang perlu diperhatikan dalam kajian kinerja karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja juga terlihat pada penelitian dengan objek perusahaan yang beragam. Simarmata dan Wasiman (2022) mengkaji lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. Bayhaqi dan Efiti (2025) meneliti lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT CORT Indonesia. Heralkan et al. (2025) juga mengkaji kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Selain itu, Rifaldi dan Ellesia (2025) meneliti lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan. Berbagai objek penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan tema yang relevan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Penelitian lainnya juga memberikan gambaran bahwa kedua variabel tersebut tetap relevan ketika dikombinasikan dengan faktor lain. Choeroh dan Nawatmi (2024) mengkaji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Febrian dan Sukma (2024) meneliti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Simbolon (2025) mengkaji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sanjaya dan Febrian (2024) juga menempatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja nonfisik bersama gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dipengaruhi oleh berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian dengan objek yang berbeda tetap diperlukan karena karakteristik perusahaan, sistem kerja, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan organisasi dapat menghasilkan kondisi yang berbeda. Penelitian pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kajian ini juga dapat memberikan informasi bagi manajemen mengenai faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua aspek yang secara teoritis dan empiris relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja. Berbagai penelitian terdahulu, seperti Andryani et al. (2024), Bahmid dan Purnama (2023), Oktariani et al. (2023), Pramaswara dan Priatna (2021), Juliyanti dan Jazuli (2025), serta Krisnawan dan Santoso (2026), menunjukkan perhatian yang kuat terhadap hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang lebih mendukung, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan..

2. METODE

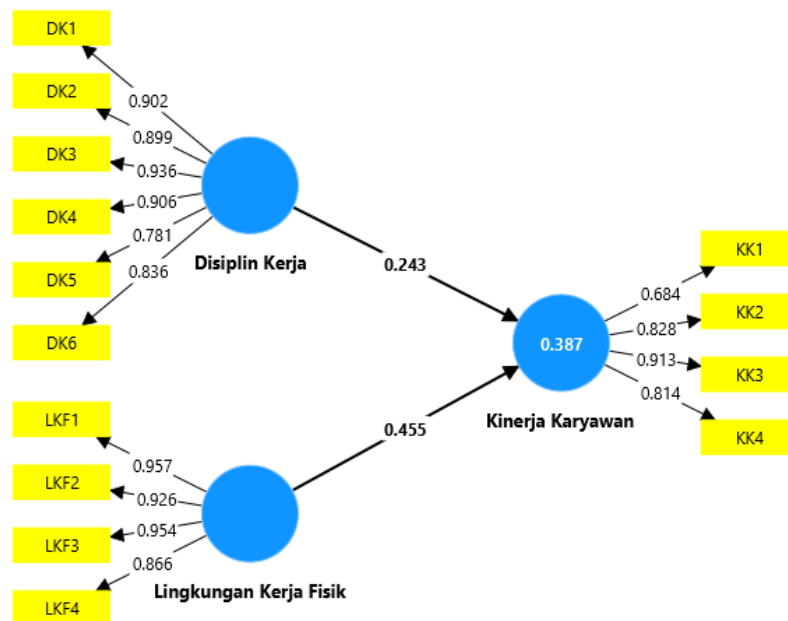
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Andalan Duta Eka Nusantara yang berlokasi di Jalan Kapten Soebijanto Djojohadikusumo No. 2, Serpong, Kota Tangerang Selatan. Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, mulai Desember 2022 sampai Juli 2023. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Andalan Duta Eka Nusantara yang berjumlah 87 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 87 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Variabel Disiplin Kerja (X1) diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diukur melalui bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, dan fasilitas. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.1.0.9. Analisis meliputi evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui nilai outer loading, AVE, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan HTMT, serta evaluasi inner model melalui nilai R^2 , f^2 , Q^2 , dan path coefficient. Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping berdasarkan nilai t-statistics dan p-value pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui hubungan dan pengaruh Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Algorithm

Berdasarkan gambar model SmartPLS 4.1.0.9, Disiplin Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,243, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan positif sebesar 0,455. Nilai R^2 sebesar 0,387 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 38,7% variasi Kinerja Karyawan. Seluruh indikator juga menunjukkan nilai outer loading di atas 0,50, sehingga indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

Convergent Validity

Tabel 1 Nilai Outer Loading

	Outer loadings
DK1 <- Disiplin Kerja	0.902
DK2 <- Disiplin Kerja	0.899
DK3 <- Disiplin Kerja	0.936
DK4 <- Disiplin Kerja	0.906
DK5 <- Disiplin Kerja	0.781
DK6 <- Disiplin Kerja	0.836
KK1 <- Kinerja Karyawan	0.684
KK2 <- Kinerja Karyawan	0.828
KK3 <- Kinerja Karyawan	0.913
KK4 <- Kinerja Karyawan	0.814
LKF1 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.957
LKF2 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.926
LKF3 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.954
LKF4 <- Lingkungan Kerja Fisik	0.866

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian outer loading menggunakan SmartPLS 4.1.0.9, seluruh indikator memiliki nilai outer loading antara 0,684–0,957, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid karena nilai outer loading telah memenuhi batas minimum 0,50.

Tabel 2 Cross Loading

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik
DK1	0.902	0.453	0.498
DK2	0.899	0.511	0.582
DK3	0.936	0.522	0.564
DK4	0.906	0.398	0.416
DK5	0.781	0.310	0.338
DK6	0.836	0.325	0.415
KK1	0.079	0.684	0.295
KK2	0.285	0.828	0.413
KK3	0.415	0.913	0.544
KK4	0.607	0.814	0.560
LKF1	0.524	0.541	0.957
LKF2	0.506	0.593	0.926
LKF3	0.519	0.568	0.954
LKF4	0.482	0.464	0.866

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil cross loading, setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja Fisik telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga seluruh indikator dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3 Fornell-Larcker Criterion

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik
Disiplin Kerja	0.878		
Kinerja Karyawan	0.493	0.814	
Lingkungan Kerja Fisik	0.548	0.588	0.927

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Fornell-Larcker Criterion, nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Nilai Disiplin Kerja sebesar 0,878, Kinerja Karyawan sebesar 0,814, dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,927 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.941	0.963	0.953	0.771
Kinerja Karyawan	0.837	0.892	0.886	0.662
Lingkungan Kerja Fisik	0.945	0.953	0.960	0.859

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan reliabel dan memenuhi validitas konvergen, sehingga seluruh konstruk layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.387	0.373

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R^2 Kinerja Karyawan sebesar 0,387 dan R^2 adjusted sebesar 0,373. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mampu

menjelaskan 38,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 61,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 6 Fsquare

	f-square
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.068
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0.236

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji f-square, nilai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,068, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,236. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki efek kecil, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik memiliki efek sedang terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.243	1.997	0.045
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Karyawan	0.455	4.415	0.000

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS 4.1.0.9, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,243, t-statistics 1,997, dan p-value 0,045. Selanjutnya, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,455, t-statistics 4,415, dan p-value 0,000. Dengan demikian, H1 dan H2 diterima karena p-value < 0,05 dan t-statistics > 1,96.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 7, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,243, nilai *t-statistics* sebesar 1,997, dan nilai *p-values* sebesar 0,045. Karena nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Koefisien positif sebesar 0,243 menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan. Kedisiplinan tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih teratur, meminimalkan keterlambatan, dan menjalankan tanggung jawab secara konsisten. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan dapat mendukung tercapainya target pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Andryani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menempatkan disiplin kerja bersama motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. Hasil yang searah juga ditunjukkan oleh Rofik (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa penerapan disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan untuk menjaga konsistensi pencapaian hasil kerja.

Selanjutnya, Bahmid dan Purnama (2023) juga menempatkan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan bersama motivasi kerja nonfinansial dan lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian tersebut mendukung temuan penelitian ini bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Febrian dan Sukma (2024) dalam penelitian mengenai karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia, yang menguji disiplin kerja bersama motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Juliyanti dan Jazuli (2025) yang secara khusus menguji disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. Selain itu, Krisnawan dan Santoso (2026) serta Kustini et al. (2026) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Dengan

demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, besarnya koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,243 menunjukkan bahwa kontribusi hubungan tersebut berada pada tingkat yang relatif lebih rendah dibandingkan Lingkungan Kerja Fisik dalam model penelitian ini. Artinya, disiplin kerja tetap menjadi faktor yang signifikan, tetapi peningkatan kinerja karyawan dalam objek penelitian ini juga sangat berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, organisasi tidak cukup hanya meningkatkan kepatuhan dan kedisiplinan karyawan, tetapi juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis berikutnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *original sample* sebesar 0,455, *t-statistics* sebesar 4,415, dan *p-values* sebesar 0,000. Nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 serta *p-values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan diterima. Koefisien positif sebesar 0,455 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki peranan penting dalam mendukung karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dapat mencakup berbagai kondisi yang secara langsung dirasakan oleh karyawan selama bekerja, seperti pencahayaan, suhu atau sirkulasi udara, kebersihan, tingkat kebisingan, tata ruang, fasilitas kerja, serta kenyamanan tempat kerja. Kondisi lingkungan yang memadai dapat membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dan melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bahmid dan Purnama (2023) yang meneliti lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung kinerja karyawan.

Hasil yang konsisten juga ditemukan oleh Oktariani et al. (2023) dalam penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiangin Batubara. Demikian pula, Pramaswara dan Priatna (2021) menunjukkan relevansi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. Penelitian Sopian dan Rismawati (2022) juga mengkaji lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bersama motivasi intrinsik dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan tempat kerja merupakan bagian penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja.

Penelitian Mustofa dan Sari (2024) juga mendukung temuan ini melalui penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Putri dan Sartika (2025) serta Juliyanti dan Jazuli (2025) juga menemukan relevansi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Krisnawan dan Santoso (2026) dan Kustini et al. (2026) semakin memperkuat temuan penelitian ini karena kedua penelitian tersebut secara langsung menguji disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Nilai koefisien 0,455 pada Lingkungan Kerja Fisik lebih besar dibandingkan koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,243. Berdasarkan nilai koefisien jalur dalam model penelitian, kondisi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan variabel yang memiliki hubungan lebih kuat dengan Kinerja Karyawan dibandingkan Disiplin Kerja. Dengan demikian, perbaikan fasilitas dan kondisi fisik lingkungan kerja berpotensi menjadi salah satu prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,243, *t-statistics* sebesar 1,997, dan *p-values* sebesar 0,045. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Selanjutnya, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,455, *t-statistics* sebesar 4,415, dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang semakin baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dibandingkan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai koefisien yang lebih besar sehingga menjadi faktor yang lebih kuat dalam model penelitian ini. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan perlu

didukung melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penyediaan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan terhadap ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab, serta pemberian evaluasi secara berkala. Upaya tersebut perlu dilakukan secara konsisten agar disiplin tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi kebiasaan kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Organisasi juga disarankan untuk memberikan prioritas lebih besar pada perbaikan lingkungan kerja fisik, mengingat variabel ini memiliki koefisien yang lebih besar dalam penelitian. Perbaikan dapat dilakukan melalui pemeliharaan fasilitas kerja, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, kebersihan ruang kerja, pengendalian kebisingan, serta penataan ruang yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membantu karyawan bekerja secara lebih optimal. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, atau beban kerja. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan objek dan karakteristik responden yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih luas serta dapat dibandingkan dengan temuan penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- 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 [MREKO]*, 3(2), 375. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i2.375>
- Arfiana, E. D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, Article yw145v74. <https://doi.org/10.60023/yw145v74>
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *NIAGAWAN*, 12(3), 50009. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Bayhaqi, M. I., & Efita, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CORT Indonesia. *Journal of Entrepreneurship & Technopreneurship*, 1(3), 1126. <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), 1563. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563>
- Dewi, M. N., & Mawarny, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada gudang PT Nur Sport Tangerang Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, Article tteedz37. <https://doi.org/10.70285/tteedz37>
- Febrian, W. D., & Sukma, S. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 260. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.260>
- Febrianningtiyas, P. (n.d.). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Ayam Kediri [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pj4kx>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 23365. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hasan, J. (n.d.). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Unit Helvetia Medan [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/t2huv>
- Hasan, J. (n.d.). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/25wnf>
- Heralkan, Y., Alviolesa, K., & Alviolesa, B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. *DIBINOM: Digital Business*,

- Economic Journal, 1(1), 1145. <https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1145>
- Issalillah, F. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan* [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Juliyanti, L., & Jazuli, M. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*, Article j01pbr30. <https://doi.org/10.70285/j01pbr30>
- Krisnawan, W., & Santoso, B. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Mulya Rejeki. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 4718. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v5i3.4718>
- Kustini, E., Hermawati, R., & Handayani, R. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Biofive Sejahtera Indonesia. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 258. <https://doi.org/10.37481/jko.v5i1.258>
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (n.d.). *Pengaruh stres dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan* [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wqf3t>
- 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), 580. <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), 58778. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.58778>
- 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), 1181. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1181>
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>
- Prabowo, B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multifinance Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 31998. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.31998>
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 11140. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Putri, H., & Sartika, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Margamas Citratama di Jakarta Utara. *Jurnal Menara*, Article y5t9pa29. <https://doi.org/10.65978/y5t9pa29>
- Rifaldi, M., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, Article yc3jan68. <https://doi.org/10.70285/yc3jan68>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 397. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- 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*, 6(1), 788. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Setiawati, R. D. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakura Java Indonesia [Preprint]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/47my9>
- Simarmata, S., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 850. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.850>

- Simbolon, E. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Beras Angga Jaya, Anjatan Indramayu. *Holistik Manajemen: Jurnal Manajemen*, 5(2), 194. <https://doi.org/10.70825/holistik.v5i2.194>
- 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*, 4, 1912. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1912>
- 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), 4898. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4898>