



Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Teknik Di Ciputat Tangerang Selatan

¹Alifia Galuh Pramudita, ²Edy Krisyanto

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹alifiaglh2@gmail.com, ²dosen01108@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to examine the effect of Discipline and the Physical Work Environment on Employee Performance at PT Daya Teknik Ciputat, South Tangerang, either partially and simultaneously. This study employs an associative research method with a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling, involving a total of 50 respondents. The results indicate that Discipline has a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the regression equation ($Y=5.450+0.893X_1$). The correlation coefficient is 0.844, indicating a very strong relationship between the two variables, with a coefficient of determination of 71.3%. The hypothesis testing (t -test) shows that the calculated $t_{count} > t_{table}$ or ($10.917 > 2.011$). Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating that Discipline has a significant partial effect on Employee Performance. The Physical Work Environment also has a significant effect on Employee Performance, as shown by the regression equation ($Y=12.369+0.760X_2$). The correlation coefficient is 0.739, indicating a strong relationship between the variables, with a coefficient of determination of 54.6%. The t -test results indicate that the calculated $t_{count} > t_{table}$ or ($7.598 > 2.011$). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that the Physical Work Environment has a significant partial effect on Employee Performance. Simultaneously, Discipline and the Physical Work Environment have a significant effect on Employee Performance, as reflected in the regression equation ($Y=3.983+0.726X_1+0.208X_2$). The correlation coefficient of 0.854 indicates a very strong relationship, with a coefficient of determination of 72.9%, while the remaining 27.1% is influenced by other factors outside this study. The F -test results show that the calculated $f_{count} > f_{table}$ or ($63.138 > 3.200$). Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted, indicating that Discipline and the Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT Daya Teknik Ciputat, South Tangerang.

Keywords: Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Teknik Ciputat Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,450 + 0,893X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,844, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi 71,3%. Uji hipotesis (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,917 > 2,011$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,369 + 0,760X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,739, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,6%, Uji hipotesis (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,598 > 2,011$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,983 + 0,726X_1 + 0,208X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,854, artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis (Uji f) diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($63,138 > 3,200$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Teknik Ciputat Tangerang Selatan.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi sekarang, Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sebuah fondasi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola secara efektif dan efisien. Manajemen SDM berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar mereka dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai target perusahaan. Di tengah sengitnya persaingan bisnis saat ini, setiap perusahaan wajib memiliki strategi pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan.

Menurut Afandi (2018:3) mengatakan bahwa “MSDM yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM merupakan rangkaian proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan”. Untuk mengatasi dan melancarkan kinerja pada karyawan, maka diperlukan adanya MSDM yang berkualitas serta kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah pendekatan strategis dengan cara mengelola, mengatur dan mengembangkan individu maupun suatu organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi secara optimal serta mempertahankan karyawan yang kompeten dibidangnya. Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya, meningkatkan daya saing, dan meraih keuntungan yang lebih besar.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2018 mengatur standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja guna melindungi pekerja dari potensi bahaya yang dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan mereka. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2018 menekankan pentingnya pengendalian berbagai faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mempunyai pengaruh positif langsung pada efisiensi dan kualitas pekerjaan. Dengan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit, perusahaan mengalami lebih sedikit gangguan operasional, absensi kerja yang disebabkan oleh cedera atau sakit, dan biaya yang terkait dengan perawatan kesehatan. Pekerja yang merasa lebih aman dan terlindungi juga cenderung lebih fokus dan produktif dalam melakukan tugas mereka.

PT Daya Teknik merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi yang dapat mengerjakan proyek besar berskala nasional. Tugas utamanya adalah mengerjakan berbagai proyek dalam pembangunan infrastuktur. Karena yang dilakukan perusahaan tersebut adalah membangun proyek infrastruktur, pada bidang jasa konstruksi ini memiliki persaingan yang semakin berat terutama di era saat ini.

Perusahaan konstruksi adalah suatu bisnis yang bergerak dalam bidang pembangunan, renovasi, dan perbaikan infrastruktur fisik. Perusahaan ini bertanggung jawab atas perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan proyek konstruksi yang melibatkan berbagai jenis bangunan dan struktur, seperti gedung perkantoran, rumah tinggal, jalan raya, jembatan, fasilitas industri, dan infrastruktur publik lainnya. Perusahaan konstruksi dapat bervariasi dalam skala dan spesialisasi, mulai dari perusahaan kecil yang menangani proyek-proyek perumahan hingga perusahaan besar yang menangani proyek-proyek infrastruktur besar dan kompleks. Dalam berkompetisi dan bersaing di pasar perkonstruksian, tentunya memerlukan suatu rencana yang strategis seperti menggunakan bahan bangunan berkualitas tinggi untuk memastikan daya tahan proyek konstruksi memiliki kualitas yang terjamin, menggunakan alat kerja atau teknologi yang dapat meningkatkan pengelolaan proyek konstruksi dan mengurangi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.76257950	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.096	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.286	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.275
		Upper Bound	.298

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

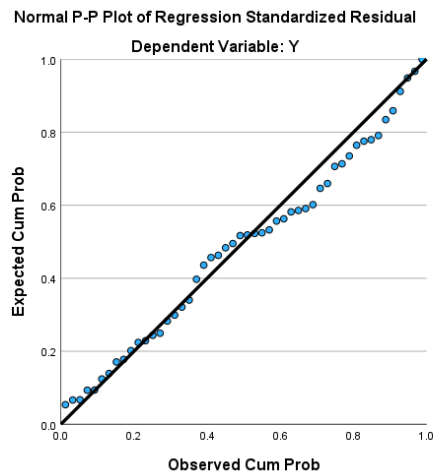
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* seperti pada tabel diatas, residual pada model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,050$, sehingga syarat normalitas telah terpenuhi.



Sumber : Output SPSS Versi 29

Gambar 1. Grafik P-Plot pada Uji Normalitas

Hasil pengamatan pada grafik normal *probability plot* memperlihatkan bahwa posisi titik-titik data tidak menyimpang dari garis diagonal dan cenderung mengikuti alurnya. Pola tersebut mengindikasikan terpenuhinya distribusi normal pada data, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleranc e	VIF

3. Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 3,983 + 0,726X1 + 0,208X2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,854, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel tersebut. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,729, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 72,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 27,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,138 > 3,200$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Daya Teknik Ciputat Tangerang Selatan.

Saran

1. Pada variabel Disiplin (X1), pernyataan yang memperoleh mean score terendah adalah pernyataan nomor 4, yaitu "Datang ke lokasi proyek dan pulang kerja dilakukan tepat waktu sesuai jam kerja yang telah diatur perusahaan", yang hanya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,17% dan kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan terkait ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menerapkan sistem absensi yang lebih ketat, memberikan sosialisasi dan pelatihan mengenai pentingnya disiplin waktu, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang selalu tepat waktu sekaligus sanksi bagi yang sering terlambat, sehingga diharapkan kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu dapat meningkat.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), pernyataan yang memperoleh mean score terendah adalah pernyataan nomor 1, yaitu "Penerangan di area kerja saya cukup terang sehingga aktivitas pekerja dapat dilakukan dengan aman dan jelas". yang hanya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,24% dan kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan di area kerja masih belum optimal. Untuk mengatasinya, perusahaan dapat menambah jumlah lampu atau mengganti dengan lampu berintensitas lebih tinggi di area-area yang kurang terang, melakukan perawatan rutin pada fasilitas penerangan, serta menata ulang posisi lampu agar seluruh area kerja mendapatkan pencahayaan yang merata dan mendukung keselamatan serta kenyamanan pekerja.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), pernyataan yang memperoleh mean score terendah adalah pernyataan nomor 3, yaitu "Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kemampuan agar kualitas kerja semakin baik". yang hanya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,20% dan kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan dalam pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja masih belum konsisten. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti workshop atau kursus yang relevan, serta membangun budaya kerja yang mendorong pembelajaran dan peningkatan kemampuan jangka panjang, sehingga kualitas kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk dapat menyempurnakan lebih lanjut, mengingat penulis menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Penyempurnaan tersebut dapat mencakup perluasan

variabel yang diteliti, peningkatan jumlah sampel, atau penggunaan metode pengumpulan data yang lebih beragam, sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih komprehensif, akurat, dan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Andini, W., & Sularmi, L. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 506-514.
- Anwar, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.10 No 1. ISSN : 2777-0940. Universitas Baturaja..
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, L. A., & Savitri, S. I. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 560-567.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: ALFABETA.
- Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Adaara : Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.9 No.2. Hal 64-71. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, A. P., M. A. Pasigai., dan M. N. Rasyid. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2. pp. 70-79.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Grasindo.
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Non parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.
- Wardianti, N. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung*. 11–22.
- Wexley dan Yukl. (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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), 235–242.
- Wiraniwata, H. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan (Studi Kasus Pada karyawan PKS SENM)*. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*. Vol. 2 No. 3. ISSN: 2985-3753. Hal 90-105. Universitas Baturaja.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.