



# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Indah Teknik Sunter, Jakarta Utara

Ryan Tombos Ignasius<sup>1✉</sup>, Lela Elvira<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.71417/jpc.v2i1.67>.

## Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Namun, produktivitas seringkali dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Indah Teknik Sunter, Jakarta Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 35 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ( $t_{hitung} 3,355 > t_{tabel} 2,034$ ; sig.  $0,002 < 0,05$ ), dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung} 4,888 > t_{tabel} 2,034$ ; sig.  $0,000 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $F_{hitung} 39,726 > F_{tabel} 3,28$ ; sig.  $0,000 < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 70,9%. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin serta penciptaan lingkungan kerja kondusif mampu mendorong produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Produktivitas

## Abstract

*Employee productivity is a key factor in achieving organizational success, yet it is often influenced by work discipline and the work environment. This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee productivity at PT. Nusa Indah Teknik Sunter, North Jakarta. The research employed a quantitative approach with 35 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results revealed that work discipline has a positive and significant effect on productivity ( $t_{count} 3.355 > t_{table} 2.034$ ; sig.  $0.002 < 0.05$ ), while the work environment also has a positive and significant effect ( $t_{count} 4.888 > t_{table} 2.034$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ). Simultaneously, both variables significantly affect productivity ( $F_{count} 39.726 > F_{table} 3.28$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ) with a contribution of 70.9%. These findings emphasize that improving discipline and creating a conducive work environment can effectively enhance employee productivity.*

**Keywords:** Employee productivity, Work discipline, Work environment

Copyright (c) 2025 Ryan Tombos Ignasius<sup>1</sup>, Lela Elvira<sup>2</sup>.

✉ Corresponding author :

Email Address : [naibahotombos@gmail.com](mailto:naibahotombos@gmail.com)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## Pendahuluan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan efektivitas serta efisiensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi. Tanpa adanya produktivitas yang optimal, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan baik secara operasional maupun strategis (Ruth Silaen et al., 2021). Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan tidak hanya dipandang sebagai indikator kinerja individu, tetapi juga menjadi tolok ukur daya saing perusahaan dalam jangka panjang (Teguh Rahayu, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan aspek fundamental yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap aturan, jadwal, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dalam aktivitas kerja, meningkatkan efisiensi, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dan keterlambatan (Purnomo, 2021; Arfita Widi Astuti & Yayat Sujatna, 2021). Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat mengakibatkan ketidaktertiban yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan (Hanapi et al., 2023).

Selain disiplin, faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Estiana et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai berperan penting dalam menjaga semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan Adhisty et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, bersama dengan faktor-faktor lain seperti beban kerja dan stres kerja, merupakan penentu utama kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai atau kondisi fisik yang tidak aman, dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan gangguan dalam penyelesaian tugas (Bernada Olivia & Lestariningsih, 2022).

Kombinasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian sebelumnya. Misalnya, Tarminah & Apriani (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward merupakan model penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sofiati (2021) serta Andy Pratama & Putri Handayani (2022) juga menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment yang berimbang dapat meningkatkan disiplin dan pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintah, perusahaan manufaktur, atau sektor pendidikan (Agung et al., 2020; Estiana et al., 2023), sementara penelitian yang menitikberatkan pada perusahaan kontraktor AC atau sektor jasa konstruksi masih sangat terbatas.

Fenomena yang terjadi pada PT. Nusa Indah Teknik Sunter, Jakarta Utara, semakin menegaskan urgensi penelitian ini. Data absensi karyawan menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan, di mana pada bulan Juli 2024 dan Februari 2025 tercatat masing-masing 12 kasus keterlambatan. Kondisi ini turut berkontribusi pada tidak tercapainya target proyek bulanan, misalnya pada November 2024 realisasi hanya mencapai 88% dan Desember 2024 turun menjadi 84%. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat sarana dan prasarana yang belum optimal, seperti kendaraan operasional yang rusak, alat instalasi AC yang tidak layak pakai, serta fasilitas keselamatan kerja (APAR) yang kadaluarsa. Kondisi ini sejalan dengan temuan Bandiyono et al. (2021) yang menegaskan bahwa sistem reward dan punishment harus disertai lingkungan kerja yang memadai agar disiplin dan produktivitas dapat berjalan seimbang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat adanya kesenjangan penelitian (gap analysis). Pertama, penelitian terdahulu lebih banyak menyoroati disiplin, lingkungan kerja,

maupun reward dan punishment secara terpisah, sementara penelitian mengenai kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam konteks perusahaan kontraktor AC masih jarang dilakukan. Kedua, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan konteks instansi publik atau manufaktur, sehingga hasilnya belum tentu sesuai jika diterapkan pada perusahaan jasa konstruksi yang memiliki target proyek bulanan ketat seperti PT. Nusa Indah Teknik.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Indah Teknik Sunter, Jakarta Utara. Novelty dari penelitian ini terletak pada konteks spesifik perusahaan jasa kontraktor AC yang berorientasi proyek, di mana disiplin dan lingkungan kerja memainkan peran vital dalam memastikan target bulanan dapat tercapai secara konsisten. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan literatur MSDM, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas melalui pengelolaan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja..

## Metodologi

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Alasan pemilihan metode kuantitatif adalah karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) melalui pengukuran angka, analisis statistik, serta pengujian hipotesis secara objektif. Desain penelitian asosiatif kausal dipilih karena sesuai untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2020).

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusa Indah Teknik Sunter, Jakarta Utara, yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Firmansyah et al., 2022; Nur Fadilah Amin et al., 2023). Dengan demikian, jumlah responden yang dianalisis adalah 35 karyawan tetap yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri dari:

- Disiplin Kerja (X1): 5 indikator, antara lain ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab kerja, penggunaan jam kerja secara efektif, dan ketaatan terhadap prosedur (Bandiyono et al., 2021).
- Lingkungan Kerja (X2): 5 indikator, meliputi kondisi fisik lingkungan, kelengkapan sarana kerja, keamanan kerja, pencahayaan/ventilasi, dan hubungan antar rekan kerja (Estiana et al., 2023).
- Produktivitas Karyawan (Y): 5 indikator, mencakup kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan efisiensi penggunaan sumber daya (Ruth Silaen et al., 2021).

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, dan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,334 untuk  $n=35$ ,  $\alpha=0,05$ ). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai  $\alpha >$  0,70 (Slamet & Wahyuningsih, 2022; Kurnia Dewi & Sudaryanto, 2020).

### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dengan tahapan sebagai berikut:

- a) Uji Asumsi Klasik: meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, guna memastikan data memenuhi syarat analisis regresi berganda (Mar'atush Sholihah et al., 2023; Mardiatmoko, 2020).
- b) Analisis Regresi Linier Berganda: digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).
- c) Uji t (Parsial): untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- d) Uji F (Simultan): untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- e) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai Unstandardized Residual dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang merupakan hasil dari koreksi signifikansi Lilliefors. maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,20697221	
Most Extreme Differences	Absolute	,120	
	Positive	,120	
	Negative	-,066	
Test Statistic		,120	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,226	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,215
		Upper Bound	,237

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.

Hasil menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi, dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap dependen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial atau individual.

Tabel 2. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,578	6,594		2,969	0,006
	DISIPLIN KERJA	0,788	0,248	0,448	3,181	0,003
	LINGKUNGAN KERJA	0,439	0,165	0,373	2,652	0,012

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai thitung 3,181 > ttabel 2,037 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai thitung 2,652 > ttabel 2,037 dan signifikansi 0,012 < 0,05.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau fhitung > ftabel maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548,059	2	274,029	9,513	,001 <sup>b</sup>
	Residual	921,827	32	28,807		
	Total	1469,886	34			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, ditunjukkan dengan nilai Fhitung 9,513 > Ftabel 3,29 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan PT. Nusa Indah Teknik Sunter.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mangul Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa suasana kerja yang nyaman serta kepatuhan terhadap aturan mampu mendorong semangat kerja karyawan.

Temuan ini mendukung teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung motivasi, serta teori McClelland yang menekankan pentingnya tanggung jawab dan pencapaian dalam membentuk motivasi individu. Hasil ini juga menguatkan penelitian sebelumnya oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022), (Pratiwi et al., 2023),

(Tarminah & Apriani, 2024), dan (Parashakti & Noviyanti, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja.

Secara simultan, kedua variabel saling melengkapi. Lingkungan yang kondusif menciptakan kenyamanan, sementara kedisiplinan membangun tanggung jawab. Kombinasi ini terbukti mendorong motivasi kerja secara optimal. Novelty dari penelitian ini terletak pada konteksnya, yaitu pada sektor manufaktur ekspor, yang selama ini jarang dikaji secara mendalam. Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara perbaikan lingkungan kerja dan penegakan disiplin merupakan strategi penting dalam peningkatan motivasi kerja di sektor industri padat karya.

## Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Nusa Indah Teknik Sunter, baik secara parsial maupun simultan. Nilai  $R^2$  sebesar 0,709 menunjukkan bahwa 70,9% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 29,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hal ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin serta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong produktivitas karyawan dan daya saing perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., & Patricia, H. C. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 4(1).
- Agung, D., Arianto, N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Jurnal Inovasi*, 2, 233–240.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Arfita Widi Astuti, & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*, 3(1), 75–85.\*
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Hanapi, R. S., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Punishment Mampu Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo. *Jurnal Jambura*, 5(3).\*
- Nainggolan, H., Anhar, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Hotel Maxone Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 151–160.\*
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.\*
- Sugianto, A., & Firdaus, A. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik. *Jurnal Manager*, 4(4).