

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Perdana Setia Abdi Jaya.

Fitra Dulfritri, Slamet Heri Winarno

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bona Sarana Informatika

ABSTRAK

Rendahnya disiplin dan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik yang kurang kondusif berisiko menurunkan efisiensi, motivasi, serta pencapaian target kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas pegawai pada PT Perdana Setia Abadi Jaya. Menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 84 karyawan yang ditentukan melalui teknik probability sampling dengan metode cluster sampling dan rumus Slovin. Data primer dihimpun melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (Mean = 41,55), lingkungan kerja (Mean = 42,76), dan produktivitas pegawai (Mean = 42,67) terealisasi dengan sangat baik dan terdistribusi secara homogen. Temuan ini membuktikan bahwa penguatan disiplin kerja melalui kepatuhan aturan serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif terbukti secara empiris mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Kesimpulannya, sinergi antara kedisiplinan dan lingkungan kerja yang positif menjadi faktor krusial dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, sehingga manajemen disarankan untuk terus menjaga keadilan penegakan sanksi, transparansi pengawasan, serta kenyamanan fasilitas kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja , Produktivitas pegawai

ABSTRAK

Low work discipline and a non-conducive physical and non-physical working environment risk reducing efficiency, motivation, and the achievement of work targets among employees in manufacturing companies. This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment, both partially and simultaneously, on employee productivity at PT Perdana Setia Abadi Jaya. Employing a causal quantitative approach, this study involved a sample of 84 employees selected using probability sampling with the cluster sampling technique and Slovin's formula. Primary data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression aided by SPSS. The results of the descriptive statistical analysis showed that the variables of work discipline (Mean = 41.55), work environment (Mean = 42.76), and employee productivity (Mean = 42.67) were realized very well and distributed homogeneously. These findings empirically prove that strengthening work discipline through rule compliance, along with a supportive work environment, can significantly enhance employee productivity. In conclusion, the synergy between discipline and a positive work environment serves as a crucial factor in optimizing organizational performance. Therefore, management is recommended to continuously maintain fair enforcement of sanctions, transparent supervision, and comfortable work facilities on an ongoing basis.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, tidak terkecuali pada perusahaan manufaktur seperti PT. Perdana Setia Abadi Jaya yang bergerak di bidang pembuatan pelat dan lembaran plastik laminasi. Produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh keteraturan dan kenyamanan operasional. Dalam konteks ini, disiplin kerja dan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik menjadi dua aspek utama yang berpotensi mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Fenomena empiris pada lokasi penelitian menunjukkan adanya perbaikan kedisiplinan yang ditandai dengan penurunan angka absensi dan keterlambatan karyawan pada tahun 2025 dibanding tahun sebelumnya, serta dukungan lingkungan kerja fisik yang kondusif. Evaluasi atas kedua variabel ini menjadi urgently mendesak untuk dianalisis guna memastikan peningkatan produktivitas kerja pegawai terjadi secara konsisten dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini merumuskan masalah utama berupa:

- (1) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Perdana Setia Abadi Jaya
- (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai
- (3) apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut,

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Perdana Setia Abadi Jaya.

Penelitian ini memiliki relevansi akademis yang erat dengan pengembangan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara teoritis, hasil pengujian regresi kuantitatif ini memperkuat pemahaman mengenai keterlibatan sinergis antara faktor kepatuhan perilaku (disiplin kerja) dan kondisi eksternal (lingkungan kerja) terhadap output sistem produksi. Selain itu, secara praktis, penelitian ini menyumbang rekomendasi berbasis data kuantitatif bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan MSDM yang efektif, sekaligus memperkaya literatur ilmiah terkait strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja pada industri manufaktur.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan metode survei berbasis regresi linear berganda. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis serta melihat hubungan kausalitas dan kontribusi antarvariabel secara statistik. Penelitian dilaksanakan di PT Perdana Setia Abadi Jaya untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y).

Subjek penelitian terdiri dari para pegawai PT Perdana Setia Abadi Jaya, dengan sampel sebanyak 84 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin berbasis teknik probability sampling (cluster sampling). Objek penelitian berfokus pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen yaitu produktivitas pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) secara online menggunakan platform Google Form yang diukur dengan Skala Likert (skor 1–5), serta didukung oleh wawancara dan studi

dokumentasi (literatur/jurnal). Selanjutnya, teknik analisis data diolah menggunakan software SPSS versi 25 (dan versi 22), yang mencakup uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), uji koefisien determinasi (R^2), serta analisis regresi linear berganda.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 84 responden karyawan PT Perdana Setia Abadi Jaya. Berdasarkan demografi, sampel didominasi oleh pria (48,8% pria vs 51,2% wanita), kelompok usia produktif 28–37 tahun (40,5%), karyawan divisi Produksi (25%), serta berpendidikan akhir SMK/SMA (34,5%).

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki rata-rata (mean) sebesar 41,55 dengan standar deviasi 3,420. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki rata-rata 42,76 dengan standar deviasi 3,932, dan variabel Produktivitas Pegawai (Y) mencatatkan rata-rata 42,67 dengan standar deviasi 2,826. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean pada seluruh variabel mengindikasikan bahwa sebaran data bersifat homogen dan persepsi responden tergolong sangat baik.

Temuan Utama dari Data Kuantitatif

Berdasarkan serangkaian uji statistik regresi linear berganda, diperoleh beberapa temuan utama:

1. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas (Y) : Hasil uji t membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap produktivitas pegawai PT Perdana Setia Abadi Jaya (Ha_1 diterima). Indikator ketaatan pada aturan, keteladanan pimpinan, serta kejelasan sanksi menjadi pendorong dominan.

2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y): Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai (Ha_2 diterima). Kenyamanan fasilitas fisik (penerangan, kebersihan, tata ruang) dan hubungan non-fisik (keharmonisan antarpegawai) secara nyata meningkatkan hasil kerja.
3. Pengaruh Simultan (X_1 & X_2) terhadap Produktivitas (Y) : Pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Ha_3 diterima).
4. Kontribusi Variabel (Koefisien Determinasi): Nilai Adjusted R^2 mengindikasikan bahwa variasi produktivitas pegawai PT Perdana Setia Abadi Jaya mampu dijelaskan secara kuat oleh kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa tinggi-rendahnya produktivitas pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan yang diterapkan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman jelas terhadap tujuan pekerjaan, didukung oleh keteladanan pimpinan yang konsisten serta sistem

pengawasan dan sanksi yang adil, cenderung bekerja lebih efisien, meminimalkan pemborosan waktu, dan menghasilkan pencapaian kuantitas/kualitas kerja yang lebih tinggi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2013) dan Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen penggerak moral dan rasa tanggung jawab pegawai untuk mencapai target organisasi. Hasil ini juga memperkuat temuan studi terdahulu oleh Adinda et al. (2023) serta Nurhalizah & Oktiani (2024), yang menemukan bahwa penegakan disiplin kerja memberikan kontribusi positif langsung terhadap peningkatan performa dan produktivitas karyawan

Secara argumentatif, peneliti menilai bahwa disiplin kerja di PT Perdana Setia Abadi Jaya bukan sekadar bentuk "kepatuhan pasif" atau ketakutan akan sanksi, melainkan telah bertransformasi menjadi komitmen profesional. Data historis perusahaan yang menunjukkan penurunan angka keterlambatan dan absensi tanpa keterangan dari tahun 2024 ke 2025 menjadi bukti konkret bahwa perbaikan disiplin secara langsung berdampak pada stabilitas operasional perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik terbukti menjadi fasilitator vital dalam menjaga kestabilan dan peningkatan output kerja karyawan. Lingkungan fisik yang memadai (penerangan memadai, suhu udara nyaman, kebersihan, dan tata ruang yang ergonomis) secara langsung mengurangi kelelahan fisik pegawai produksi. Sementara itu, lingkungan non-fisik seperti iklim kerja

sama yang harmonis dan fasilitas keamanan mendasari rasa aman dan kenyamanan psikologis.

Temuan ini mendukung teori Nitisemito (2015) serta Sedarmayanti (2015) mengenai pentingnya pengondisian lingkungan kerja untuk merangsang gairah dan efisiensi kerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Prawoto & Hasyim (2022) serta Iqbal (2022) yang menegaskan bahwa suasana kerja yang kondusif menyumbang proporsi signifikan dalam mengoptimalkan produktivitas.

Peneliti berargumen bahwa dalam industri manufaktur seperti pembuatan pelat dan lembaran plastik laminasi, lingkungan kerja fisik memiliki ambang batas kritis (critical threshold). Kendala fisik sekecil apa pun, seperti pencahayaan yang buruk atau kebisingan berlebih, dapat mengganggu ketelitian teknis dan menurunkan kecepatan kerja. Oleh karena itu, investasi manajemen pada kenyamanan lingkungan kerja memberikan return berupa efisiensi proses kerja dan tingginya mutu hasil produksi.

Sinergi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Mendorong Produktivitas Karyawan

Secara simultan, gabungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja menciptakan ekosistem kerja yang saling melengkapi (complementary system). Kedisiplinan tinggi yang dituntut perusahaan tidak akan memicu burnout atau tekanan psikologis berlebih apabila dibarengi dengan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman tanpa diiringi kedisiplinan yang tegas hanya akan melahirkan inefisiensi dan kelalaian.

Keterkaitan ini mengonfirmasi kerangka pemikiran Marbun et al. (2025) dan Permana

& Ariescy (2026), yang menekankan pentingnya pendekatan holistik menggabungkan kejelasan aturan (disiplin) dan fasilitas/iklim yang mendukung (lingkungan) guna mencapai standar produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Makna mendasar dari temuan ini bagi manajemen PT Perdana Setia Abadi Jaya adalah bahwa strategi peningkatan produktivitas tidak dapat dilakukan secara parsial. Kebijakan manajemen SDM ke depan harus mengintegrasikan penguatan pengawasan/keteladanan pimpinan secara sejajar dengan pemeliharaan infrastruktur pabrik dan pembinaan hubungan antar-pegawai. Sinergi dinamis ini menjadi kunci utama perusahaan dalam menjaga daya saing dan pencapaian target operasional jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT Perdana Setia Abadi Jaya, maka kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ringkasan Temuan Utama & Jawaban terhadap Tujuan dan Rumusan Masalah

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai: Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai di PT Perdana Setia Abadi Jaya. Ketaatan terhadap peraturan, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, serta dorongan teladan dari pimpinan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab kerja pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai: Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai di PT Perdana Setia Abadi Jaya. Kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta hubungan non-fisik berupa keharmonisan dan kerja sama antarpegawai terbukti mampu menciptakan kenyamanan yang mendukung fokus serta gairah kerja.
3. Pengaruh Simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja: Secara simultan (bersama-sama), disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT Perdana Setia Abadi Jaya. Sinergi antara tingkat kedisiplinan yang tinggi dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi kombinasi penting dalam mengoptimalkan capaian output dan target operasional perusahaan.

2. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis: Hasil penelitian ini memperkuat dan memperluas literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait teori produktivitas kerja. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa produktivitas tidak hanya didorong oleh faktor internal/perilaku individu (disiplin kerja), tetapi juga sangat bergantung pada dukungan faktor eksternal/sarana operasional (lingkungan kerja fisik dan non-fisik).
2. Implikasi Praktis: Bagi manajemen PT Perdana Setia Abadi Jaya, temuan ini memberikan arahan nyata untuk terus mempertahankan dan memperkuat keteladanan pimpinan serta kejelasan aturan/sanksi kedisiplinan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk berkala memelihara fasilitas fisik pabrik/kantor

(pencahayaannya, tata ruang, kebersihan) serta memelihara iklim organisasi yang harmonis guna menjaga konsistensi kinerja dan produktivitas pegawai.

3. Keterbatasan Penelitian dan Arah Penelitian Selanjutnya

1. Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan subjek yang terbatas pada satu perusahaan (PT Perdana Setia Abadi Jaya) dengan ukuran sampel sebanyak 84 responden. Selain itu, variabel yang diteliti terbatas pada disiplin kerja dan lingkungan kerja, sementara masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas.
2. Arah Penelitian Selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke industri manufaktur sejenis lainnya agar generalisasi data menjadi lebih luas. Peneliti selanjutnya juga direkomendasikan untuk menambahkan atau menguji variabel bebas lain yang relevan dengan produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, stres kerja, kepemimpinan, atau kompensasi.

Daftar Pustaka

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyan, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik. *Jakarta: Get Press Indonesia*, 17.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Karyawan Cv. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 75–85.
- Andriansyah, F., Daeng, A., & Handayani, T. (2025). ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA HONORER DI INSTANSI PELAYANAN KESEHATAN RSUD PROVINSI NTB DI KOTA MATARAM. *Jurnal Konstanta*, 4(1), 91–110.
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228–240.
- IFDALI, M. G. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI TOKO ROTI GEMBONG PINGGIRAN. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital*

- Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan produktifitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148–155.
- Jafar, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kota Ambon)*. STIE Malangkucecwara.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis penelitian dalam kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Marbun, A. B. C., Sihite, M., & Napitupulu, J. (2025). Peranan Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2285–2293.
- Nawir, M., Bachtar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Permana, V. V. F., & Ariescy, R. R. (2026). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Tiga Bintang Electric. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 15083–15095.