MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSANTARA SAKTI GROUP JAKARTA BARAT

Angga Saputra[1] , Irwan Raharja[2]
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia[1,2]
64220455@bsi.ac.id[1] , irwan.ira@bsi.ac.id[2]

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Nusantara Sakti Group West Jakarta. This research employed a quantitative method with 35 respondents as the sample. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation studies. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of 0.007 < 0.05. Work Environment also has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of 0.004 < 0.05. Simultaneously, Work Discipline and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 67.3% indicates that Employee Performance can be explained by Work Discipline and Work Environment, while the remaining 32.7% is influenced by other factors outside this study. In conclusion, both variables show strategic configurations to optimize organization outcomes.

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Work Environment.*

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

INTRODUCTION

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan produktif. Keberhasilan perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun strategi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam

menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian target perusahaan, kualitas pelayanan, serta keberlangsungan operasional organisasi.

PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan layanan purna jual yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, masih ditemukan variasi dalam ritme kerja karyawan. Sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sedangkan sebagian lainnya masih memerlukan waktu penyelesaian yang lebih lama. Selain itu, suasana kerja antarpegawai juga menunjukkan perbedaan tingkat kenyamanan yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat disiplin masing-masing individu. Meskipun pengamatan tersebut belum dapat digeneralisasikan, kondisi tersebut menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian secara empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Syiva et al. (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sarana manajemen untuk mendorong karyawan mematuhi ketentuan organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Selanjutnya, Adinda et al. (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta menerima konsekuensi atas setiap pelanggaran yang dilakukan. Menurut Nawir et al. (2024), disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian perilaku karyawan agar pelaksanaan pekerjaan tetap sesuai dengan standar organisasi. Selain itu, Suryawan & Salsabilla (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi karena tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Tanjung & Rasyid (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang berlaku dalam organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Caraka & Azis (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun nonfisik. Manuain (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi di sekitar tenaga kerja, seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta hubungan kerja yang terjalin di dalam organisasi. Selanjutnya, Caracioli et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup fasilitas kerja, sarana pendukung, suasana kerja, dan hubungan sosial yang mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Pendapat tersebut didukung oleh Mustaqim & Purba (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan

ISSN : 3025-9495

kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Saputra & Rahmat (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Astuti et al. (2023), kinerja merupakan hasil suatu proses kerja yang diukur berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan organisasi. Sementara itu, Deta et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan tugas seorang karyawan, sedangkan Mustaqim & Purba (2022) menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional sesuai dengan target perusahaan.

Hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti. Penelitian Marpaung dan Darmawan (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Caraka dan Azis (2024), Fahmi dan Wardani (2023), Atmaja et al. (2023), Veritia et al. (2023), Hardianti dan Amelia (2023), Pratiwi dan Sari (2024), serta Nurhayati (2024) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi. Namun demikian, penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik organisasi yang berbeda sehingga masih diperlukan pengujian empiris pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat untuk mengetahui konsistensi hubungan antarvariabel pada sektor otomotif dan layanan purna jual.

Berdasarkan fenomena, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Dalam meneliti fenomena ini, pendekatan kuantitatif diterapkan dengan desain penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di area perkantoran PT Nusantara Sakti Group yang berlokasi pada Gedung Wisma 77 Menara 1 (Lantai 5, 7, dan 17), kawasan Jl. Letjen S. Parman Kav. 77, Slipi, Jakarta Barat. Pengumpulan data lapangan dilaksanakan selama periode waktu tiga bulan, yaitu dari Maret hingga April 2026. Populasi

dalam penelitian ini mencakup seluruh staf aktif pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat. Karena ukuran populasi yang relatif kecil dan terjangkau, peneliti menerapkan metode pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana totalitas elemen populasi diikutsertakan secara langsung sebagai responden, dengan jumlah akhir tercatat sebanyak 35 karyawan aktif.

Data penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur secara daring yang diukur menggunakan Skala Likert dengan tingkatan skor 1 sampai 5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, termasuk peninjauan arsip resmi perusahaan, profil organisasi, serta literatur buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini menghubungkan tiga variabel utama: Disiplin Kerja (X1) dengan dimensi penggunaan waktu efektif, tanggung jawab tugas, dan absensi; Lingkungan Kerja (X2) dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan non-fisik; serta Kinerja Karyawan (Y) dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif.

Teknik analisis data dioperasikan secara kuantitatif numerik menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Serangkaian tahapan analisis statistik yang dilakukan meliputi: (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas Product Moment Pearson dengan kriteria kritis nilai r hitung > r tabel (0,338) dan uji reliabilitas Alpha Cronbach dengan ambang batas koefisien > 0,60; (2) Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data menggunakan metode grafik Normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov (asymp. sig > 0,05), uji multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF < 10) dan Tolerance (> 0,10), serta uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode pengujian regresi Glejser (nilai signifikansi > 0,05); (3) Analisis regresi linier berganda untuk memetakan arah hubungan struktural matematika; (4) Uji hipotesis secara parsial menggunakan uji statistik t dan pengujian pengamatan simultan menggunakan uji statistik F; serta (5) Analisis koefisien determinasi parsial dan simultan (R2) untuk menghitung besaran kontribusi daya penjelas model.

PEMBAHASAN

Pengumpulan data lapangan dalam penelitian ini berhasil menghimpun jawaban dari 35 responden karyawan secara utuh. Berdasarkan identitas karakteristik demografis responden, didapatkan pemetaan profil yang informatif. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas tenaga kerja didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 karyawan (77,14%), sedangkan responden perempuan berjumlah 8 karyawan (22,86%). Berdasarkan klasifikasi kelompok usia, porsi terbesar ditempati oleh karyawan dengan rentang usia 30–40 tahun sebanyak 11 orang (31,43%), sementara kelompok usia di bawah 25 tahun, 25–30 tahun, dan di atas 40 tahun masing-masing memiliki frekuensi yang seimbang yaitu 8 orang (22,86%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, latar belakang lulusan didominasi oleh

jenjang SMA/SMK sebanyak 23 orang (65,71%), diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 11 orang (31,43%), dan lulusan D3 sebanyak 1 orang (2,86%). Berdasarkan masa kerja harian, kelompok responden terbesar adalah karyawan senior dengan pengalaman kerja di atas 5 tahun sebanyak 13 orang (37,14%), diikuti masa kerja 1–3 tahun sebanyak 9 orang (25,71%), masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 7 orang (20,00%), dan masa kerja 3–5 tahun sebanyak 6 orang (17,14%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	12	0,623–0,877	0,338	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	12	0,484–0,845	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	16	0,603–0,821	0,338	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,338. Pada variabel Disiplin Kerja, nilai r hitung berada pada rentang 0,623–0,877, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki rentang 0,484–0,845, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki rentang 0,603–0,821. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memenuhi kriteria validitas sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	12	0,920	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	12	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	16	0,925	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,887, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,925. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada batas minimum reliabilitas yaitu 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

Tahapan pengujian selanjutnya adalah pemenuhan kriteria uji asumsi klasik regresi untuk memastikan keabsahan estimasi model dari bias struktural. Pada pengujian asumsi normalitas residual model, visualisasi grafik Normal P-P Plot

memperlihatkan sebaran titik-titik data pengamatan yang mengelompok dan menempel mengikuti arah garis lurus diagonal. Keadaan visual ini didukung secara matematis melalui pengujian statistik formal One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan besaran koefisien nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena angka probabilitas p-value tersebut secara signifikan berada di atas

tingkat kekeliruan standar 5% (0,200 > 0,05), maka model regresi linier berkesimpulan resmi telah memenuhi asumsi distribusi normal residual secara sempurna.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,467	2,141	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,467	2,141	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,467, lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,141, lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,148	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,275	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,148, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,275. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual bersifat

konstan dan model regresi memenuhi salah satu asumsi dasar regresi linier berganda.

Setelah seluruh rangkaian pengujian kriteria asumsi klasik terpenuhi secara lengkap, analisis pemodelan regresi linier berganda dapat dioperasikan untuk memetakan pengaruh secara matematis. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang tertera pada tabel coefficients, fungsi rumus struktural matematika yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 15{,}468 + 0{,}493X_1 + 0{,}516X_2$$

Persamaan regresi tersebut memberikan interpretasi konseptual yang logis. Nilai nilai konstanta sebesar 15,468 menunjukkan tingkat dasar baseline dari Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berada pada posisi tetap atau nol. Nilai nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,493 mencerminkan arah pengaruh yang searah, bermakna bahwa setiap stimulus peningkatan satu satuan unit pada variabel Disiplin Kerja diproyeksikan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,493 unit. Demikian pula, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,516 mengonfirmasi hubungan positif, mengindikasikan bahwa perbaikan atmosfer lingkungan kerja sebesar satu satuan unit akan menaikkan capaian Kinerja Karyawan sebesar 0,516 unit.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15.468	6.323		2.446	.020
Disiplin Kerja (X1)	.493	.170	.429	2.898	.007
Lingkungan Kerja (X2)	.516	.169	.453	3.059	.004

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Pengujian hipotesis secara parsial dioperasikan melalui uji statistik t dengan tujuan menilai besarnya signifikansi kontribusi mandiri dari tiap-tiap variabel bebas. Berdasarkan data empiris pada Tabel 1, pengujian parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai statistik t hitung sebesar 2,898. Nilai tersebut kemudian dikomparasikan dengan nilai kritis t tabel pada taraf kesalahan 5% dengan derajat kebebasan df = n - k = 35 - 3 = 32 yaitu sebesar 2,037. Karena perolehan parameter t hitung secara meyakinkan telah melewati batas nilai t tabel (2,898 > 2,037) serta didukung dengan nilai angka probabilitas signifikansi yang berada di bawah ambang batas alpha (0,007 < 0,05), maka diambil keputusan statistik untuk menolak hipotesis nol (H01) dan menerima hipotesis alternatif (H1). Hal ini membuktikan secara ilmiah bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat.

Selanjutnya, pengujian parsial untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menghasilkan perolehan parameter statistik t hitung sebesar 3,059. Berdasarkan perbandingan dengan batas t tabel (2,037), kekuatan nilai t hitung terbukti secara

nyata melampaui indeks kritis tabel tersebut (3,059 > 2,037). Kondisi ini didukung dengan pencapaian tingkat signifikansi p-value yang berada jauh di bawah kriteria standar kesalahan 5% (0,004 < 0,05), sehingga diputuskan untuk menolak hipotesis nol (H02) dan menerima hipotesis alternatif (H2). Dengan demikian, dapat disimpulkan secara meyakinkan bahwa secara parsial, perbaikan dimensi Lingkungan Kerja membawa andil positif dan kontribusi signifikan bagi perkembangan produktivitas kerja para staf PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat.

Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan (Uji F) Model Regresi

Model ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1400.799	2	700.400	32.866	.000
Residual	681.944	32	21.311		
Total	2082.743	34			

Sumber: Data olahan hasil penelitian komputasi SPSS (2026)

Untuk mendeteksi signifikansi pengaruh integratif secara bersama-sama, pengujian simultan dilakukan melalui uji statistik F. Merujuk pada data keluaran ANOVA yang disajikan pada Tabel 2, pengujian simultan menghasilkan parameter nilai F hitung sebesar 32,866 dengan tingkat probabilitas signifikansi absolut sebesar 0,000. Parameter F hitung ini kemudian dibandingkan dengan batas nilai kritis F tabel pada signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 32 yaitu sebesar 3,295. Berdasarkan hasil perbandingan, prasyarat statistik pengujian terpenuhi secara mutlak di mana nilai F hitung secara meyakinkan melompat tinggi melewati nilai batas tabel F (32,866 > 3,295) diiringi nilai signifikansi p-value yang jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05 (0,000 < 0,05). Konfigurasi data inferensial ini mendasari keputusan penolakan terhadap hipotesis nol (H03) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H3), yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Beta	Zero-Order Correlation	Hasil Kontribusi	Persentase (%)
Disiplin Kerja (X1)	0,429	0,760	0,326	32,60%
Lingkungan Kerja (X2)	0,453	0,766	0,347	34,70%

Sumber: Perhitungan mandiri berdasarkan output data statistik SPSS (2026)

Pengukuran kekuatan daya penjelas model dinilai melalui analisis nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis determinasi parsial yang dipetakan pada Tabel 3, kontribusi murni atau ukuran efek parsial dari variabel Disiplin Kerja (X1) tercatat sebesar 32,60%. Di sisi lain, kontribusi mandiri dari variabel Lingkungan Kerja (X2) tercatat sedikit lebih dominan yaitu sebesar 34,70%. Perbedaan angka proporsi kontribusi ini membuktikan secara riil di lapangan bahwa fluktuasi peningkatan hasil kinerja karyawan di PT Nusantara Sakti Group

Jakarta Barat dipicu secara lebih kuat oleh dimensi kenyamanan ekosistem tempat kerja dibandingkan tingkat kepatuhan formal terhadap peraturan tertulis. Oleh karena
itu, variabel Lingkungan Kerja menempati kedudukan sebagai faktor paling menentukan (determinan utama) di dalam struktur model regresi yang dibangun.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,820	0,673	0,652	4.61636

Sumber: Perhitungan mandiri berdasarkan output data statistik SPSS (2026)

Selanjutnya, analisis koefisien determinasi simultan (R2) dihitung untuk mengukur kapasitas total dari model. Hasil pengolahan data pada tabel model summary menunjukkan perolehan angka koefisien R Square sebesar 0,673. Skor ini membuktikan bahwa variabilitas Kinerja Karyawan (Y) pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat dapat dijelaskan secara serempak dan kuat sebesar 67,30% oleh kombinasi integratif dari variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sisa margin yang belum terakomodasi di dalam model sebesar 32,70% diterangkan oleh intervensi pengaruh faktor-faktor eksternal lain di luar batasan studi pengamatan ini, seperti variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun kompensasi. Selain itu, nilai korelasi (R) yang mencapai indeks 0,820 mengidentifikasi bahwa derajat keeratan hubungan antara jajaran variabel bebas dengan variabel terikat masuk ke dalam kategori hubungan yang sangat kuat dan solid.

Hasil pembahasan ilmiah ini memberikan bukti empiris yang mendukung teori manajemen sumber daya manusia. Internalasi kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu memulai kerja, pemanfaatan jam operasional secara efektif, serta kepatuhan penuh terhadap SOP perusahaan terbukti mampu mengeliminasi penundaan proyek dan meminimalkan kesalahan operasional, sehingga mendongkrak kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan secara berkala. Temuan ini berjalan searas dengan laporan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda et al. (2023) yang menegaskan hubungan searah antara kepatuhan regulasi terhadap performa kerja staf organisasi.

Lebih lanjut, temuan yang menempatkan aspek lingkungan kerja sebagai determinan utama memberikan implikasi strategis bagi pihak korporasi. Tata ruang kerja fisik yang ergonomis, kecukupan sistem pencahayaan, fasilitas operasional yang berfungsi optimal, serta didukung dengan iklim sosial non-fisik yang harmonis berupa komunikasi interaktif dengan pimpinan dan minimnya gesekan interpersonal antar rekan sejawat, terbukti secara nyata mampu mereduksi stres kerja psikologis serta menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan untuk merampungkan kewajiban tugasnya secara maksimal di lapangan. Landasan teoritis ini mengonfirmasi kelayakan hasil penelitian ilmiah dari Safitri (2022) yang menyatakan bahwa investasi manajemen dalam pembenahan atmosfer

ISSN : 3025-9495

kenyamanan ekosistem tempat kerja berbanding lurus dengan optimalisasi capaian produktivitas ketenagakerjaan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nusantara Sakti Group Jakarta Barat. Penerapan disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai turut menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara terpadu sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

ISSN : 3025-9495

REFERENCES

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. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMEC DENKA INDONESIA. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(1).

Caracioli, Walter Obon, & Yustina Olivia Da Silva. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(3), 149–159. https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.163

Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, *1*(2), 248–254. https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373

Deta, M., Kurniawan, A., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(3), 11–24. https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.73

Manuain, 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. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346

Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, *5*(2), 1–8. https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355

Nawir, M., Bachtiar, R., Afifah, S., & Ainun, L. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*.

Safitri, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Eqien - Journal of Economics and Business Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Dr Khez Muttaqien*.

Saputra, I., & Rahmat, H. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan | KEYWORDS. In *Journal of Current Research in Management* (Vol. 1, Number 1).

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2022). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, WORK ETHICS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY (LITERATURE REVIEW). *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, *2*(1), 43–60. https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195

Tanjung, A. A., & Rasyid, MHD. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 49–59. https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78