

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Chiara Allegra Living

Faisal Alif Ashar^{1*}, Mukhamad Kholil Aswan²

^{1,2}Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Jalan Lamongan Tengah No.2, Bendan Ngisor, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50233, Indonesia.

Email: faisal.alifashar1@gmail.com^{1*}, kholilaswan@stiepari.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 7 Februari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Ashar, F. A., & Aswan, M. K. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Chiara Allegra Living. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2839-2850. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6544>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Chiara Allegra Living. Faktor lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja untuk menaati peraturan perusahaan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling menghasilkan 60 responden dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kinerja karyawan). Hasil penelitian menggunakan software SPSS memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,60 menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian saling bergantung dan konsisten. Setelah melakukan uji reliabilitas, selanjutnya melakukan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,051, yang lebih tinggi dari 0,05. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa residual penelitian memiliki distribusi normal. Hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, dengan nilai R sebesar 0,617 dan R square sebesar 0,381 yang berarti 38,1% variasi dalam produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,593 diikuti lingkungan kerja sebesar 0,152. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menjaga disiplin kerja. Dengan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan pada akhirnya berdampak baik pada kinerja karyawan kedepannya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment and work discipline on employee performance productivity at PT. Chiara Allegra Living. A comfortable and conducive work environment and work discipline in complying with company regulations play an important role in increasing employee performance productivity. The research method used is a quantitative descriptive approach. The sample was taken using simple random sampling technique, resulting in 60 respondents with data obtained through questionnaire distribution and analyzed using multiple linear regression technique to test the relationship between independent variables (work environment and work discipline) and dependent variables (employee performance productivity). The results of the study using SPSS software have a Cronbach's Alpha value above 0.60 indicating that each research variable is interdependent and consistent. After conducting a reliability test, then conducting a normality test shows that the Asymp. Sig (2-tailed) value is 0.051, which is higher than 0.05. The Kolmogorov-Smirnov (K-S) test shows that the research residuals have a normal distribution. The results of the regression test show that simultaneously the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee productivity, with an R value of 0.617 and an R square of 0.381, meaning that 38.1% of the variation in employee productivity could be explained by these two variables. Partially, work discipline has the most dominant influence with a regression coefficient of 0.593 followed by work environment with 0.152. These findings indicate that company management needs to improve the quality of the work environment and maintain work discipline. With this strategy, companies can increase employee performance productivity and ultimately have a positive impact on future employee performance.

Keyword: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance Productivity.

1. Pendahuluan

Dalam dunia industri yang terus berkembang, keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perkembangan dan persaingan industri tidak hanya ditentukan oleh besarnya aset atau modal yang dimiliki, tetapi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Produktivitas karyawan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan serta keberlangsungan organisasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas, karena keduanya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, tertib, nyaman, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal (Dwi & Pamulang, 2021). PT. Chiara Allegra Living merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture mebel dengan jangkauan pasar internasional. Perusahaan ini berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi melalui penerapan sistem produksi modern, penggunaan bahan baku terbaik, serta proses finishing yang optimal. Dalam mendukung pencapaian standar kualitas tersebut, perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki disiplin kerja yang baik serta bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan nonfisik, seperti fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, hubungan antar karyawan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan hasil kerja (Lauhiyah & Aswan, 2025; Gea *et al.* 2024).

Selain itu, menurut Ismandra (2025) dan Rosalina & Wati (2020) disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin mencerminkan tanggung jawab, pengendalian diri, serta kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Menurut penelitian Solehati *et al.* (2024) produktivitas merupakan kemampuan individu atau organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Safitri (2024) dan Saputra *et al.* (2025) karyawan yang memiliki kinerja baik, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta bekerja sesuai standar perusahaan akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, masih ada sejumlah kendala yang menghalangi upaya PT. Chiara Allegra Living untuk mencapai produktivitas maksimal. Observasi awal menunjukkan bahwa hasil produksi terus berfluktuasi dan tidak semua lini secara konsisten mencapai targetnya. Hal ini tampaknya terkait dengan aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, serta dinamika hubungan kerja yang harus dimaksimalkan untuk menciptakan lingkungan yang benar-benar kondusif. Namun, masih ada celah yang perlu diisi dalam hal kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap tahapan proses produksi. Situasi ini menunjukkan bahwa terlepas dari proses perusahaan yang modern, kenyamanan lingkungan kerja dan disiplin kerja masih merupakan komponen penting yang perlu dievaluasi untuk efektivitasnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Chiara Allegra Living. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang ideal dan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana di sekitar tempat kerja memiliki peran penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas para karyawan. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat fisik seperti pencahayaan dan suhu, maupun non-fisik seperti hubungan sosial antar rekan kerja. Selain meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat secara langsung memengaruhi

RESEARCH ARTICLE

performa kinerja karyawan (Lauhiyah & Aswan, 2025). Menurut Lia Novalianti (2025) menambahkan faktor lainnya dalam lingkungan kerja yaitu pemimpin yang baik dan bijaksana juga mempengaruhi kenyamanan karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Romadoni *et al* (2025) bahwa lingkungan kerja dapat memberikan dampak besar jika semua faktor diperhatikan, seperti akses terhadap peralatan kerja, lingkungan yang mendukung, keamanan, kenyamanan, dan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja ideal ini membantu karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas jangka panjang karyawan di perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Yuliana *et al* (2025) disiplin kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi performa individu dalam suatu organisasi. Istilah ini merujuk pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta prosedur yang berlaku, termasuk pelaksanaan tugas sesuai dengan jadwal dan standar yang telah ditentukan. Kedisiplinan berkontribusi besar dalam menciptakan keteraturan serta kelancaran operasional perusahaan. Disiplin dalam berorganisasi sangat penting, karena salah satu cara untuk menilai kualitas seorang karyawan adalah dengan melihat tingkat kedisiplinannya. Hal ini bisa terlihat dari ketepatan waktu, menjaga kebersihan lingkungan kerja, mematuhi dan melaksanakan SOP, serta perilaku disiplin lainnya (Fitriah & Akbar, 2023). Disiplin kerja juga menjadi tolak ukur penting dalam menilai sejauh mana seseorang memberikan kontribusi terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Semakin tinggi kedisiplinan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang disiplin cenderung lebih taat terhadap kebijakan yang ada, sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas dan mendorong terciptanya inovasi di lingkungan kerja (Yuliana *et al.*, 2025).

2.3 Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas adalah rasio antara input, yang dapat dinilai melalui pekerjaan, dan output yang dapat diukur dalam hal bentuk, nilai, dan karakteristik fisik. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, termasuk perusahaan itu sendiri, setiap bisnis selalu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Ilhami *et al* (2024) menyatakan bahwa perusahaan sangat mengandalkan pada peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa produktifnya suatu perusahaan, salah satunya dengan cara meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Dalam menggapai tujuan tersebut, suatu perusahaan harus menegaskan pentingnya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan menjunjung tinggi kedisiplinan kerja terhadap karyawannya. Produktivitas kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Operasional perusahaan berjalan tergantung dengan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas, terampil, dan berpengetahuan tinggi.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, di mana data yang digunakan hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan. Ini adalah metode ilmiah yang terstruktur untuk mempelajari fenomena dengan cara mengukur serta menganalisis korelasi antar variabel. Karakteristik kuantitatif ini menjamin penilaian yang objektif dengan dukungan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Aleyda & Dwita, 2025).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Chiara Allegra Living, strategi pengambilan data adalah simple random sampling, yang menjamin bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, digunakan dalam penelitian ini. Untuk mencapai hal ini, peneliti harus

RESEARCH ARTICLE

menyusun kerangka sampel terlebih dahulu, yang kemudian digunakan sebagai basis untuk pengambilan sampel (Firmansyah, 2022). Populasi penelitian yaitu sebanyak 150 orang. Sampel untuk penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Maka jumlah sampel sebesar 60 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Aleyda & Dwita (2025) pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat gabungan, menggunakan data primer dan sekunder. Data Primer didapatkan secara langsung dari responden melalui observasi lapangan dan kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel terikat, yaitu produktivitas kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan Skala Likert lima poin untuk mengukur sikap atau pendapat responden dan pengujian dilakukan menggunakan software IBM SPSS. Data Sekunder berfungsi sebagai pendukung dan pengayaan konteks, dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah tersedia seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian dengan memeriksa hubungan antara skor setiap item pernyataan dan skor keseluruhan variabel yang relevan. Korelasi Pearson digunakan untuk analisis korelasi, dengan ambang batas signifikansi 5% (p < 0,05) dan nilai r tabel sebesar 0,250. Jika nilai r dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel, item pertanyaan dianggap valid (Bulolo & Aswan, 2025).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,405	0,250	0,001	Valid
	X1.2	0,645	0,250	0,000	Valid
	X1.3	0,743	0,250	0,000	Valid
	X1.4	0,532	0,250	0,000	Valid
	X1.5	0,649	0,250	0,000	Valid
	X1.6	0,578	0,250	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,545	0,250	0,000	Valid
	X2.2	0,564	0,250	0,000	Valid
	X2.3	0,548	0,250	0,000	Valid
	X2.4	0,596	0,250	0,000	Valid
	X2.5	0,603	0,250	0,000	Valid
	X2.6	0,661	0,250	0,000	Valid
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,604	0,250	0,000	Valid
	Y.2	0,734	0,250	0,000	Valid
	Y.3	0,660	0,250	0,000	Valid

RESEARCH ARTICLE

Y.4	0,674	0,250	0,000	Valid
Y.5	0,549	0,250	0,000	Valid
Y.6	0,634	0,250	0,000	Valid

Berdasarkan data pengujian validitas pada Tabel 1 hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk ketiga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kinerja karyawan lebih tinggi daripada tabel r. Dengan hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Dwi & Pamulang (2021) Uji reliabilitas dilakukan untuk mengecek konsistensi kuesioner. Tujuannya adalah memastikan bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali menggunakan kuesioner yang sama, instrumen tersebut akan menghasilkan hasil yang stabil atau konsisten. Kuesioner dianggap kredibel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, kuesioner dianggap tidak kredibel jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,631	Reliabel
Disiplin Kerja	0,618	Reliabel
Produktivitas Kinerja Karyawan	0.714	Reliabel

Berdasarkan data pengujian reliabilitas pada Tabel 2 dengan nilai Alpha Cronbach di atas 0,60, temuan menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian saling bergantung. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari temuan pengujian ini bahwa variabel penelitian yang digunakan cukup bergantung dan konsisten. Akibatnya, informasi yang dikumpulkan dari variabel-variabel ini sesuai dan dapat diandalkan untuk digunakan pada fase analisis statistik selanjutnya.

4.1.3 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk melakukan uji normalitas guna memastikan apakah residual, yaitu perbedaan antara nilai yang diprediksi oleh model dan nilai observasi memiliki pola distribusi normal. Analisis regresi membutuhkan normalitas residual karena menunjukkan bahwa kesalahan model bersifat acak dan tidak memengaruhi hasil. Residual dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov (p-value) lebih tinggi dari 0,05. Namun, residual dianggap abnormal jika p-value kurang dari 0,05, yang dapat memengaruhi temuan analisis (Aleyda & Dwita, 2025).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	Unstandardized Residual	
	Mean	60
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.01729988
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.082
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051c

RESEARCH ARTICLE

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,051, yang lebih tinggi dari 0,05. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa residual penelitian memiliki distribusi normal. Akibatnya, salah satu asumsi utama analisis regresi adalah bahwa perbedaan antara hasil aktual dan hasil yang diantisipasi model mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi persyaratan normalitas dan dapat memperkuat validitas investigasi lebih lanjut.

4.1.4 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi, digunakan pengujian multikolinearitas. Analisis regresi yang tidak akurat dan masalah estimasi dapat muncul akibat korelasi yang berlebihan antara variabel independen (Aleyda & Dwita, 2025). Untuk memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan tetap stabil dan dapat diinterpretasikan dengan tepat, pengujian ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap variabel independen tidak saling tumpang tindih.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.722	3.513		1.914	.061		
Lingkungan Kerja	.152	.122	.145	1.248	.217	.802	1.247
Disiplin Kerja	.593	.128	.538	4.626	.000	.802	1.247

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel independen kurang dari 10, dan nilai toleransi setiap variabel lebih besar dari 0,10, menurut uji normalitas data pada Tabel 4. Hasil ini menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa proses estimasi tidak terganggu karena tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan satu sama lain. Selain itu, validitas model regresi yang digunakan diperkuat oleh kondisi ini.

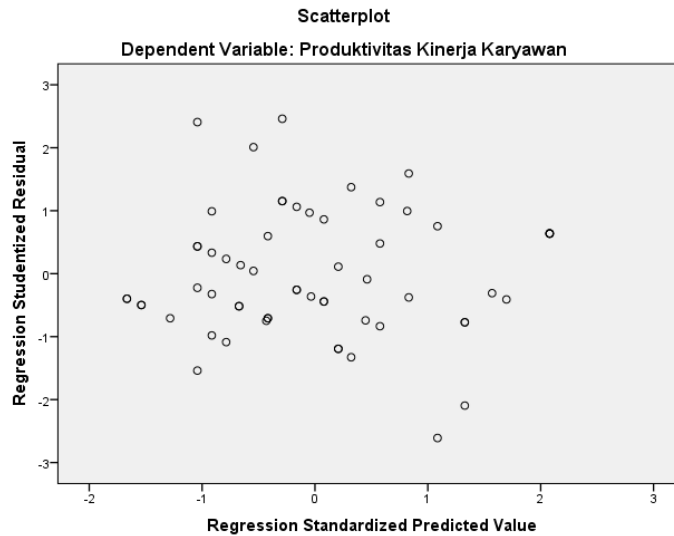
4.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut buku dari Purnomo (2016) menerangkan tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah varians dari dua observasi dalam model regresi sama atau tidak sama. Varians residual atau kesalahan prediksi idealnya harus konsisten di seluruh rentang nilai yang diharapkan. Model regresi dapat menghasilkan estimasi yang tidak efektif dan berdampak pada temuan yang diperoleh jika terdapat heteroskedastisitas, atau ketidaksetaraan varians. Metode Glejser digunakan untuk uji heteroskedastisitas; jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut lebih dari 0,05, heteroskedastisitas tidak ada. Untuk memastikan model regresi yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang andal dan konsisten, uji ini sangat penting.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.012	2.047		.006	.995
Lingkungan Kerja	-.008	.071	-.016	-.110	.913
Disiplin Kerja	.053	.075	.105	.711	.480

Tingkat signifikansi variabel independen adalah ketika absolut residualnya lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Selain dari metode Glejser penelitian ini juga menggunakan metode Scatterplot.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada Gambar 1, distribusi titik pada scatterplot residual tampak acak dan tidak memiliki pola yang jelas, seperti bentuk kipas, huruf V, atau kurva. Selain itu, sisanya tampak sama rata di atas dan di bawah garis horizontal (nilai 0). Hasil ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi (Okasari *et al.*, 2025)

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut penelitian Pratiwi *et al* (2025) menjelaskan teknik statistik untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dalam analisis regresi linier disebut analisis regresi linier berganda, atau analisis regresi berganda. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dari penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.722	3.513		1.914	.061
Lingkungan Kerja	.152	.122	.145	1.248	.217
Disiplin Kerja	.593	.128	.538	4.626	.000

Berdasarkan data pengujian regresi linear berganda pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,722 bersifat positif artinya ketika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, jika nilai variabel independen (lingkungan kerja, dan disiplin kerja) bernilai 0, maka nilai prediksi untuk variabel dependen (produktivitas kinerja karyawan) adalah 6,722. Selain Selain itu, hasil koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut: Nilainya positif, yang berarti produktivitas kinerja karyawan akan meningkat ketika perusahaan memperbaiki lingkungan kerja dan disiplin kerja. Akibatnya, nilai yang diharapkan untuk variabel dependen (produktivitas kinerja karyawan) adalah 6,722 jika variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) adalah 0. Selain itu, berikut adalah koefisien regresi untuk setiap variabel independen:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,152, yang berarti bahwa jika semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan 0,152 unit dalam produktivitas kinerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

- 2) Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,593, yang berarti bahwa dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan 0,593 unit dalam produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 6,722 + 0,152X_1 + 0,593X_2$$

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk melihat persentase variasi variabel independen dalam model yang dapat dijelaskan sebagian oleh variabel dependen (Rojabi & Harini, 2025).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617a	.381	.359	1.548	1.612

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,617 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dan variabel dependen, berdasarkan data uji koefisien determinasi pada Tabel 7. Lingkungan kerja dan disiplin kerja menyumbang 38,1% dari variasi produktivitas kinerja karyawan, dengan faktor-faktor lain di luar model yang memengaruhi 61,9% sisanya, berdasarkan nilai R Square sebesar 0,381.

4.1.8 Uji T (Parsial)

Menurut penelitian (Gowasa & Aswan, 2025) uji T mengevaluasi dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara berbeda. Apakah setiap variabel independen secara signifikan memengaruhi produktivitas kinerja karyawan dapat dipastikan menggunakan uji T. Jika nilai t dihitung lebih tinggi dari nilai t tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, suatu variabel dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.722	3.513		1.914	.061
Lingkungan Kerja	.152	.122	.145	1.248	.217
Disiplin Kerja	.593	.128	.538	4.626	.000

Terlihat jelas dari hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi 0,05 bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif terhadap produktivitas kinerja karyawan, tetapi tidak berdampak yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,217 yang lebih tinggi dari 0,05, dan nilai t hitung 1,248 yang lebih rendah dari nilai t tabel 2,002. Dengan kata lain, meskipun memiliki dampak yang menguntungkan, lingkungan kerja memiliki sedikit pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sementara itu, produktivitas kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 4,626 lebih tinggi dari nilai t tabel 2,002. Ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan secara signifikan.

4.1.9 Uji F (Simultan)

Dampak kumulatif dari faktor-faktor independen dievaluasi menggunakan uji F. Secara umum, uji ini menunjukkan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh semua faktor independen dalam model. Saat mengambil keputusan, dapat ditentukan bahwa variabel independen secara bersamaan memiliki dampak

RESEARCH ARTICLE

substansial pada variabel dependen jika nilai f dihitung lebih tinggi dari nilai f tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Heriyanti & Putri, 2021).

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.986	2	41.993	17.523	.000b
	Residual	136.597	57	2.396		
	Total	220.583	59			

Berdasarkan data pengujian F (simultan) Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 17,523 sedangkan hasil f table adalah 3,15. Dengan demikian, nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan f hitung $> f$ tabel ($17,523 > 3,15$). Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa produktivitas kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Chiara Allegra Living, kedua variabel independen tersebut secara signifikan meningkatkan produktivitas kinerja pekerja.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja adalah variabel pertama yang diteliti, yang diperkirakan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Nilai t yang dihitung sebesar 1,248 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,002, menurut hasil uji T parsial, dan nilai signifikansi sebesar 0,217 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi secara positif, tetapi tidak signifikan, oleh lingkungan kerja; oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) ditolak dan hipotesis nol diterima (H_0). Baik aspek fisik maupun non-fisik tempat kerja memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Menurut (Estiana *et al.*, 2023) adalah lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan dapat mengembangkan hubungan yang baik dengan manajer, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung oleh infrastruktur dan fasilitas yang memadai berdampak baik pada karyawan, sehingga mendorong karyawan bekerja produktif. Namun, penelitian Ferawati (2017) menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, peningkatan kerja sama antar karyawan juga diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pengujian variabel yang kedua adalah disiplin kerja, hal ini telah terbukti secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,626 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002, menurut hasil uji T (parsial), dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kedua (H_2) diterima. Pekerja yang sangat disiplin biasanya datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mematuhi semua peraturan tempat kerja yang berlaku. Pola pikir ini sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis dalam jangka pendek dan panjang. Hasil ini juga didukung (Dewi, 2024) disiplin kerja dalam konteks ini mencakup kehadiran tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal, dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa produktivitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Uji terakhir adalah uji F (simultan), yang menunjukkan bahwa produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, nilai f hitung sebesar 17,523 lebih tinggi daripada nilai f tabel sebesar 3,15. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan kata lain, kedua faktor independen yang diteliti secara bersamaan memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa faktor-faktor tersebut layak dipertimbangkan dalam upaya perbaikan dan pengembangan kinerja perusahaan di masa mendatang.

RESEARCH ARTICLE

5. Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian pada karyawan PT. Chiara Allegra Living menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan ketika diuji secara simultan. Namun, ketika dianalisis secara terpisah, hanya disiplin kerja yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja meskipun menunjukkan arah pengaruh yang positif, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa produktivitas kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek kedisiplinan, seperti kehadiran yang tepat waktu, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Sementara itu, faktor lingkungan kerja tetap memerlukan perhatian serius, misalnya meningkatkan kerja sama antarkaryawan, mempererat komunikasi dalam tim, menciptakan suasana kerja yang nyaman, menumbuhkan sikap saling menghargai, serta menjaga kebersihan dan kerapian area kerja. Upaya-upaya ini penting untuk membangun suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja tim dapat meningkat secara bersama. Dengan adanya penelitian ini, manajemen perusahaan diharapkan semakin memahami pentingnya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan menanamkan budaya disiplin yang kuat. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat membuat rencana yang lebih sesuai dan berhasil untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di masa mendatang.

6. Referensi

- Aleyda, N. W. P., & Dwita, F. (2025). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada divisi produksi PT Dasa Windu Agung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3098–3110. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4490>.
- Buulolo, D. H. N., & Aswan, M. K. (2025). Pengaruh stres dan beban kerja terhadap ketidakpuasan kerja karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 19(1978), 6483–6490.
- Dewi, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutif Corporation. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1527–1533. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2362>.
- Dwi, S., & Pamulang, U. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741–753.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *JIPH (Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik)*, 1(2), 85–114.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089–1099.

RESEARCH ARTICLE

- Gowasa, V., & Aswan, M. K. (2025). Pengaruh pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tim. *Media Bina Ilmiah*, 20(1978–3787), 6755–6764.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT NT Cikarang. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>.
- Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>.
- Ismandra, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan aparatur sipil negara di Dinas Sosial Kota Palembang. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(9). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i9.5111>.
- Lauhiyah, & Aswan, M. K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Express Simpang Lima Semarang. *Media Bina Ilmiah*, 19(1978–3787), 5899–5908.
- Lia Novalianti. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Charoen Pokphand Indonesia Food Division Cabang Cikande. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 336–351. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i3.280>.
- Okasari, B. P., Askiah, & Ulfa, S. H. (2025). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada Coffee Komunitas Tenggara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3353–3361. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4663>.
- Pratiwi, C., Kasran, M., & Sampetan, S. (2025). Pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kab. Luwu Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3134–3141. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4585>.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS* (P. C. Ambarwati (ed.); Cetakan 1). CV. Wade Group.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(November), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>.
- Rojabi, M. N., & Harini, S. (2025). Pengaruh retensi karyawan, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan borongan pada PT Perkebunan Teh Jayanegara Indah Sukabumi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(6), 5166–5174. <https://doi.org/10.3/jemsi.v11i6.5053>.
- Romadoni, A. K., Ibnu, F. S. F. P., Febriana, A., & Adhi, N. P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Apac inti Corpora Abstrak. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2456–2468. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4378>.

RESEARCH ARTICLE

- Safitri, W. S., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT J. CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1562–1570. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2340>.
- Saputra, I., Rahmadiyah, F., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Putri, S., Sakinah, & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>.
- Yuliana, A., & K, K. C. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja serta budaya kerja terhadap kinerja inovasi pada Kopi Bento Yogyakarta. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3091–3097. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4512>.