

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA JAYA KARGO KANTOR CENGKARENG JAKARTA BARAT

Syauqi Nasiratunnisa ^{a*)}, Gunawan Baharuddin ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: nasiratunisa94@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 17 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.154>

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat. Fenomena masih ditemukannya tingkat keterlambatan karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal menjadi latar belakang pentingnya penelitian ini dilakukan. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan, khususnya pada industri jasa pengiriman dan logistik yang menuntut ketepatan waktu, produktivitas, serta kualitas pelayanan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (saturated sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,692 lebih besar dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,545 lebih besar dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja yang disertai dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sehingga mampu mendukung efektivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL JEEP STATION INDONESIA RESORT MEGAMENDUNG BOGOR

Abstract. This study aims to analyze and determine the influence of Work Discipline (X_1) and Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y) at PT. Permata Jaya Kargo, Cengkareng Office, West Jakarta. The persistent high level of employee tardiness and suboptimal work environment conditions are the reasons for this research. Employee performance is a crucial aspect in supporting company operational effectiveness, particularly in the shipping and logistics industry, which demands punctuality, productivity, and service quality. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The population in this study was all 85 employees of PT. Permata Jaya Kargo, Cengkareng Office, West Jakarta. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sampling method, so that all members of the population were included in the study sample. Data collection was carried out through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used included classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) tests, and partial (t -test) and simultaneous (F -test) hypothesis

testing. The research results, based on descriptive analysis, indicate that the variables Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance are in the good category. The t-test results indicate that Work Discipline has a partial positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 6.692, greater than the t-table value of 1.989, and a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 3.545, greater than the t-table value of 1.989, and a significance value of $0.000 < 0.05$. The F-test results indicate that Work Discipline and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The Adjusted R-square value indicates that Work Discipline and Work Environment are able to explain variations in Employee Performance, while the remainder is explained by other variables outside the research model. The conclusion of this study confirms that improving work discipline accompanied by the creation of a comfortable, safe, and conducive work environment can optimally improve employee performance, thereby supporting operational effectiveness and achieving company goals.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Industri logistik dan kargo memiliki peran strategis dalam mendukung perdagangan, mobilitas barang, serta kelancaran rantai pasok nasional dan global. Perkembangan perdagangan elektronik, perubahan pola konsumsi masyarakat, dan semakin terintegrasinya aktivitas ekonomi telah meningkatkan kebutuhan terhadap layanan pengiriman yang cepat, aman, transparan, dan tepat waktu. Secara global, perdagangan maritim tetap menjadi tulang punggung distribusi barang karena mengangkut lebih dari 80% volume perdagangan dunia, sedangkan permintaan kargo udara pada tahun 2024 menunjukkan pertumbuhan yang kuat dibandingkan tahun sebelumnya (International Air Transport Association [IATA], 2025; United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD], 2024). Di Indonesia, pertumbuhan transaksi perdagangan elektronik turut memperluas kebutuhan terhadap jasa pergudangan, ekspedisi, kurir, dan distribusi antardaerah (Badan Pusat Statistik [BPS], 2024). Meskipun demikian, peningkatan volume layanan harus diimbangi dengan kualitas infrastruktur, efisiensi proses, keandalan pelayanan, serta kompetensi sumber daya manusia agar perusahaan logistik mampu mempertahankan daya saingnya (World Bank, 2023).

Transformasi industri logistik tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi pelacakan waktu nyata, otomatisasi pergudangan, dan digitalisasi rantai pasok, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Pada industri yang sangat bergantung pada ketepatan waktu, koordinasi, akurasi dokumen, dan keamanan barang, kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kualitas layanan yang diterima pelanggan. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kesalahan administrasi, ketidakpatuhan terhadap prosedur, dan lemahnya koordinasi dapat menghambat proses distribusi dan menurunkan kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi operasional perusahaan. Penelitian pada sektor logistik di Jakarta menunjukkan bahwa motivasi, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai (Nusraningrum et al., 2024).

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya dihasilkan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. Paais dan Pattiruhu (2020) menjelaskan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dapat membentuk kepuasan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Qomariah et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara karakteristik individual dan kondisi organisasi, sehingga perusahaan perlu membangun sistem kerja yang mendorong kepatuhan, kenyamanan, keterlibatan, dan pencapaian target secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diperkirakan menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, standar operasional, jadwal, dan tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi. Dalam perusahaan jasa kargo, disiplin memiliki arti penting karena keterlambatan seorang karyawan dapat memengaruhi rangkaian proses penerimaan, penyortiran, dokumentasi, pengangkutan, hingga penyerahan barang. Kedisiplinan yang tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, penggunaan jam kerja secara efektif, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab atas pekerjaan akan membantu perusahaan mengurangi kesalahan serta menjaga konsistensi pelayanan. Budiarkah et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan

kerja. Penelitian pada organisasi perangkat daerah juga memperlihatkan bahwa disiplin merupakan salah satu fondasi peningkatan kinerja ketika didukung oleh iklim dan motivasi kerja yang memadai (Istanawati et al., 2022).

Pentingnya disiplin kerja juga diperkuat oleh penelitian pada berbagai konteks organisasi. Aulia et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik. Penelitian Hanif et al. (2023) pada perusahaan logistik turut menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi karyawan merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja. Sementara itu, penelitian Alamsyah et al. (2025) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika didukung oleh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan administratif, melainkan mekanisme organisasi untuk menjaga konsistensi perilaku, produktivitas, dan mutu hasil kerja.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan kualitas pengawasan dan pengelolaan organisasi. Walaupun dilakukan dalam konteks pendidikan, penelitian Suchyadi, Indriani, dan Budiana (2023) membuktikan bahwa pelaksanaan supervisi yang sistematis memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan tersebut memiliki relevansi konseptual bagi organisasi bisnis karena pengawasan, kejelasan standar, evaluasi, dan umpan balik merupakan instrumen penting dalam membentuk kepatuhan perilaku kerja. Setyaningsih dan Suchyadi (2021) juga menunjukkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara terencana dapat meningkatkan kinerja melalui pembinaan, pemantauan, dan tindak lanjut yang konsisten. Dengan demikian, disiplin karyawan tidak cukup dibangun hanya melalui pemberian sanksi, tetapi memerlukan aturan yang jelas, keteladanan pimpinan, pengawasan yang adil, dan penghargaan terhadap perilaku kerja yang positif.

Selain disiplin, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang, keamanan, dan ketersediaan fasilitas, serta aspek nonfisik berupa komunikasi, hubungan antarkaryawan, hubungan dengan atasan, dukungan sosial, dan suasana organisasi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat meningkatkan kelelahan, stres, kesalahan kerja, dan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang aman, tertata, dan suportif membantu karyawan mempertahankan fokus serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Hafeez et al. (2019) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Kurniawaty et al. (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berkaitan dengan kepuasan serta intensi keluar karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja telah dibuktikan dalam sejumlah penelitian, tetapi hasilnya belum selalu konsisten. Aulia et al. (2021) dan Sujila et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Astuti dan Rahardjo (2021) juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berlangsung melalui kepuasan kerja. Namun, Alamsyah et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja, meskipun secara simultan berkontribusi bersama faktor-faktor organisasi lainnya. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, tekanan operasional, kualitas fasilitas, serta persepsi karyawan terhadap kondisi fisik dan sosial tempat kerja.

Kinerja organisasi pada akhirnya juga terbentuk melalui keterkaitan antara faktor individual dan budaya kerja. Suchyadi, Nasution, dan Martha (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan disiplin dan lingkungan kerja perlu ditempatkan dalam kerangka pengelolaan budaya organisasi yang lebih luas. Perusahaan tidak hanya perlu menetapkan aturan kehadiran dan standar kerja, tetapi juga harus membangun kebiasaan tepat waktu, komunikasi terbuka, kolaborasi, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap keselamatan dan kenyamanan kerja. Ketika nilai-nilai tersebut diinternalisasi secara konsisten, disiplin tidak lagi dipersepsikan sebagai tekanan organisasi, melainkan sebagai bagian dari profesionalisme karyawan.

PT Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat merupakan perusahaan yang beroperasi dalam bidang jasa pengiriman dan membutuhkan dukungan karyawan yang disiplin serta lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan data internal tahun 2025 yang disajikan dalam skripsi, masih ditemukan keterlambatan karyawan pada sejumlah periode. Hasil observasi awal juga menunjukkan adanya aspek lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, terutama berkaitan dengan sirkulasi udara, kebisingan di area operasional, keterbatasan ruang kerja, dan fasilitas pendukung. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, ketepatan waktu, dan kemampuan karyawan dalam mencapai target. Permasalahan ini menjadi penting karena aktivitas pengiriman

memiliki keterkaitan antartahap; hambatan pada satu bagian dapat menimbulkan keterlambatan pada proses distribusi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor pendidikan, manufaktur, lembaga pemerintahan, dan perusahaan jasa secara umum. Kajian yang secara bersamaan menguji disiplin kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan kargo di wilayah Cengkareng masih relatif terbatas. Di samping itu, ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja memperlihatkan adanya celah empiris yang memerlukan pengujian pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Unsur kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kedua faktor tersebut dalam konteks perusahaan kargo yang memiliki tekanan waktu tinggi, ketergantungan antartahap operasional, dan tuntutan ketepatan pelayanan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat. Hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan kinerja operasional.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng, Jakarta Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan sebanyak 85 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Penggunaan pendekatan kuantitatif memungkinkan hubungan antarvariabel diuji secara objektif berdasarkan data numerik dan prosedur statistik yang sistematis (Sugiyono, 2023).

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's alpha. Data kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi (Ghozali, 2018). Pengaruh parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diuji menggunakan uji *t*, sedangkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2 dan *adjusted R*²). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tahapan pengujian tersebut digunakan untuk menjamin validitas pengukuran dan ketepatan interpretasi hubungan antarvariabel dalam model penelitian (Hair et al., 2019).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi kriteria validitas. Nilai Cronbach's alpha untuk disiplin kerja sebesar 0,753, lingkungan kerja sebesar 0,783, dan kinerja karyawan sebesar 0,799. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai. Hasil analisis deskriptif terhadap 85 responden menunjukkan bahwa ketiga variabel berada dalam kategori baik. Disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata per butir tertinggi sebesar 4,0928, diikuti kinerja karyawan sebesar 4,0012 dan lingkungan kerja sebesar 3,9956.

Tabel 1. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata total	Rata-rata per butir	Kategori
Disiplin kerja (X_1)	85	25,00	45,00	36,8353	4,0928	Baik
Lingkungan kerja (X_2)	85	21,00	40,00	31,9647	3,9956	Baik
Kinerja karyawan (Y)	85	26,00	49,00	40,0118	4,0012	Baik

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Meskipun ketiga variabel berada dalam kategori baik, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki, khususnya sirkulasi udara yang kurang optimal, kebisingan yang relatif tinggi di area operasional, dan keterbatasan ruang kerja. Pada variabel disiplin kerja, perusahaan juga masih menghadapi keterlambatan karyawan pada beberapa periode. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kategori deskriptif yang baik belum selalu mencerminkan terpenuhinya seluruh indikator secara optimal. Dalam perusahaan kargo, kelemahan pada indikator tertentu dapat memengaruhi ketepatan dan kelancaran rangkaian proses operasional.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Data berdistribusi normal serta tidak menunjukkan permasalahan multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Nilai *tolerance* untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,744, sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,345. Dengan demikian, kedua variabel independen tidak memiliki korelasi yang dapat mengganggu estimasi model regresi.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,020 + 0,644X_1 + 0,353X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,644 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,644 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,353 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,353 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Tabel 2. Hasil regresi linear berganda dan pengujian hipotesis

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	5,020	3,377	-	1,487	0,141
Disiplin Kerja (X1)	0,644	0,096	0,561	6,692	<0,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,353	0,099	0,297	3,545	<0,001

Disiplin kerja memperoleh nilai *t* sebesar 6,692, lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,989, dengan signifikansi <0,001. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memperoleh nilai *t* sebesar 3,545 dengan signifikansi <0,001, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta terstandarisasi menunjukkan bahwa disiplin kerja ($\beta = 0,561$) memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja ($\beta = 0,297$).

Tabel 3. Koefisien determinasi

R	R square	Adjusted R square	Kesalahan standar estimasi
0,756	0,572	0,561	3,47145

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Nilai R sebesar 0,756 menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai *R square* sebesar 0,572 mengindikasikan bahwa 57,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Setelah memperhitungkan jumlah prediktor dan sampel, nilai *adjusted R square* sebesar 0,561 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 56,1%. Adapun 43,9% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat. Koefisien regresi sebesar 0,644 dan beta terstandarisasi sebesar 0,561 menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap waktu kerja, penggunaan jam kerja secara efektif, ketaatan terhadap prosedur, dan tanggung jawab penyelesaian tugas diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menjadi variabel yang lebih dominan dalam model penelitian.

Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik kegiatan operasional perusahaan kargo yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kesinambungan proses. Penerimaan barang, pemeriksaan dokumen, penyortiran, penyimpanan sementara, pengangkutan, dan penyerahan kepada pelanggan merupakan rangkaian yang saling berkaitan. Keterlambatan atau ketidakpatuhan pada satu tahapan dapat menghambat tahapan berikutnya. Oleh karena itu, kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan penyelesaian pekerjaan sesuai target memberikan kontribusi langsung terhadap kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu hasil kerja.

Hasil ini sejalan dengan Aulia et al. (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik. Budiarkah et al. (2023) juga membuktikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa kedisiplinan bukan hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga merepresentasikan konsistensi perilaku, tanggung jawab, dan kesediaan karyawan untuk menjalankan standar organisasi.

Pembentukan disiplin memerlukan pengawasan, pembinaan, dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten. Dalam konteks organisasi pendidikan, Suchyadi et al. (2023) menunjukkan bahwa supervisi yang sistematis berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja. Setyaningsih dan Suchyadi (2021) juga menjelaskan bahwa supervisi dapat meningkatkan kinerja melalui proses pemantauan dan tindak lanjut. Secara konseptual, temuan tersebut dapat diterapkan pada perusahaan kargo melalui pengawasan kehadiran, penegakan prosedur operasional, evaluasi ketepatan waktu, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil.

Implikasinya, manajemen PT Permata Jaya Kargo perlu memperkuat sistem pemantauan kehadiran dan ketepatan waktu, mengomunikasikan standar operasional secara jelas, serta melakukan evaluasi disiplin secara berkala. Penerapan aturan perlu disertai keteladanan pimpinan, penghargaan kepada karyawan yang konsisten, dan tindakan korektif yang proporsional. Pendekatan tersebut dapat membentuk disiplin sebagai budaya profesional, bukan sekadar kepatuhan akibat pengawasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,353 dan beta terstandarisasi sebesar 0,297 menunjukkan bahwa perbaikan kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan yang nyaman dan aman membantu karyawan mempertahankan konsentrasi, mengurangi kelelahan, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih teliti dan tepat waktu.

Temuan ini relevan dengan kondisi PT Permata Jaya Kargo yang masih menghadapi persoalan sirkulasi udara, kebisingan area operasional, dan keterbatasan ruang kerja. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu komunikasi dan konsentrasi, sedangkan sirkulasi udara yang kurang baik dapat meningkatkan ketidaknyamanan serta kelelahan. Keterbatasan ruang juga berpotensi menghambat mobilitas dan efektivitas proses kerja. Dengan demikian, perbaikan lingkungan fisik memiliki nilai strategis karena tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga dapat mengurangi kesalahan dan hambatan operasional.

Hasil penelitian mendukung Hafeez et al. (2019), yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas melalui kondisi kesehatan dan kenyamanan karyawan. Kurniawaty et al. (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan stres dan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pada konteks logistik Jakarta, Nusraningrum et al. (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja hijau dan keterlibatan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja perlu dipahami sebagai kombinasi fasilitas fisik, keselamatan, komunikasi, hubungan sosial, dan dukungan organisasi.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan Sujila et al. (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui faktor psikologis karyawan. Lingkungan yang kondusif membantu menciptakan emosi positif, kenyamanan, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Namun, besarnya pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini lebih rendah daripada disiplin

kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan fasilitas perlu dilakukan bersamaan dengan pembentukan perilaku kerja yang bertanggung jawab agar menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

Manajemen perusahaan perlu memberikan prioritas pada pengendalian kebisingan, perbaikan ventilasi dan sirkulasi udara, penataan ruang operasional, serta penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan beban pekerjaan. Aspek nonfisik juga perlu dipertahankan melalui komunikasi terbuka, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, kerja sama antarkaryawan, serta kesempatan pengembangan karier. Paais dan Pattiruhu (2020) menegaskan bahwa kondisi organisasi yang didukung kepemimpinan, motivasi, dan budaya positif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja. Qomariah et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor penting yang melengkapi pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT Permata Jaya Kargo tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan organisasi. Disiplin kerja berfungsi menjaga keteraturan dan ketepatan proses, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan sosial yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara optimal. Kombinasi keduanya menjelaskan 56,1% variasi kinerja setelah model disesuaikan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja sebaiknya mengintegrasikan penguatan disiplin, perbaikan fasilitas, pengendalian risiko lingkungan, komunikasi internal, dan pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada ketepatan serta kualitas pelayanan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat", maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu menciptakan efektivitas, meningkatkan produktivitas, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Lingkungan Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Permata Jaya Kargo Kantor Cengkareng Jakarta Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja, serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

V. REFERENSI

- Alamsyah, N., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The influence of occupational safety, occupational health, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3121>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1), 55–67.
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence of organizational culture, work discipline, and work environment on employee performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191–206. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik e-commerce 2024*. Badan Pusat Statistik.

- Budiarkah, B., Syarif, R., & Hubeis, M. (2023). The influence of work motivation and work discipline on employee performance through mediation of job satisfaction: Empirical study of Regional Water Supply Companies (Perumdam) TJM, Bogor Regency. *Journal of Social Studies, Arts and Humanities*, 3(1), 15–20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: Mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hanif, M., Sembiring, M. T., & Sembiring, B. K. F. (2023). The influence of employee discipline and competency on employee performance at PT Prima Indonesia Logistik in Belawan City. In *Proceedings of the 4th International Conference on Applied Economics and Social Science*. Atlantis Press.
- International Air Transport Association. (2025). *Air cargo market analysis: December 2024*. International Air Transport Association.
- Istanawati, E. W., Suhardi, E., & Retnowati, R. (2022). Improving the performance of Bogor Regency regional apparatus organizations through employee discipline, work climate, and work motivation. *Journal of Social Studies, Arts and Humanities*, 2(2), 77–82.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Qomariah, N., Lusiati, Martini, N. N. P., & Nursaid. (2022). The role of leadership and work motivation in improving employee performance: With job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 611–631. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation of principal academic supervision to improve teacher performance in North Bogor. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179–183. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Suchyadi, Y., Indriani, R. S., & Budiana, S. (2023). The influence of the implementation of principal supervision on teacher work discipline in the learning process. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 7(1), 238–242. <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.7962>
- Suchyadi, Y., Nasution, Y. N., & Martha, L. P. (2025). The mediating role of strengthened organizational culture in the relationship between motivation, job satisfaction, and organizational commitment on performance in higher education institutions. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 9(2), 149–153. <https://doi.org/10.33751/jhss.v9i2.80>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sujila, K., Prijati, P., & Santoso, B. H. (2023). The effect of work environment and work discipline on employee performance through emotional intelligence. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 7(2), 511–517. <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i2.8637>
- United Nations Conference on Trade and Development. (2024). *Review of maritime transport 2024: Navigating maritime chokepoints*. United Nations. <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2024>
- World Bank. (2023). *Connecting to compete 2023: Trade logistics in an uncertain global economy—The Logistics Performance Index and its indicators*. World Bank. <https://lpi.worldbank.org/>