



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICTORY CHINGLUH  
INDONESIA**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT VICTORY  
CHINGLUH INDONESIA***

**Aris Munandar<sup>1</sup>, Widia Astuti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ariiiiissss@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01265@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 06-08-2025

Revised : 07-08-2025

Accepted : 09-08-2025

Published : 12-08-2025

**Abstract**

*This research aims to analyze the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Victory Chingluh Indonesia, Tangerang Regency. This study is motivated by the importance of quality human resources in supporting the company's productivity, as well as the performance and a relatively high absenteeism rate within the company. The approach used is quantitative with a saturated sampling method, involving the entire population of 65 respondents. Data collection techniques were conducted through questionnaires, while data analysis techniques used classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests, correlation coefficients, as well as coefficients of determination. The research results indicate that work discipline and physical work environment have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression equation  $Y = 9.902 + 0.599 X1 + 0.150 X2$ . The t-test shows that work discipline (X1) has a significant influence on employee performance (Y) with a calculated t value > t table value ( $10.851 > 1.998$ ), and the physical work environment (X2) also shows a significant influence with a calculated t value > t table value ( $7.500 > 1.998$ ), both at a significance level < 0.05. The F test indicates that simultaneously both independent variables have a significant effect on employee performance with F calculated  $63.114 > F$  table 3.15 and significance 0.000. This study concludes that improvements in discipline and physical work environment need to be continually implemented to enhance employee performance productivity*

**Keywords:** *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia, Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang produktivitas perusahaan, serta ditemukannya fluktuasi kinerja dan tingkat absensi yang cukup tinggi di perusahaan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode sampel jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 65 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sementara teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi



$Y = 9,902 + 0,599 X_1 + 0,150 X_2$ . Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,851 > 1,998$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,500 > 1,998$ ), keduanya dengan signifikansi  $< 0,05$ . Uji F menyatakan bahwa secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} 63,114 > F_{tabel} 3,15$  dan signifikansi 0,000. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan dan perbaikan lingkungan kerja fisik perlu terus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan andal menjadi elemen penting, khususnya dalam dunia organisasi atau perusahaan. Di era persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing, serta menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Untuk itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkompeten dan berprestasi dalam menjalankan tugasnya.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Industri manufaktur sepatu di Indonesia adalah salah satu sektor penting dalam perekonomian negara. Indonesia dikenal sebagai salah satu produsen sepatu terbesar di Asia dan berperan penting dalam memasok alas kaki.

Sepatu dapat berfungsi sebagai penopang kaki membantu menjaga keseimbangan dan stabilitas saat berdiri atau bergerak. Dengan sepatu yang tepat, kita dapat menghindari cedera dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk aktivitas fisik. Sepatu yang nyaman sangat penting untuk menjalani aktivitas sehari-hari. Salah satunya sepatu sneakers dikenal sebagai pilihan yang aman dan nyaman, cocok untuk berbagai situasi, baik untuk berolahraga maupun untuk kegiatan santai.

Memilih sepatu yang sesuai dengan aktivitas kita dapat meningkatkan kenyamanan dan performa. Sepatu juga merupakan bagian dari fashion dan dapat mencerminkan kepribadian seseorang. Memakai sepatu yang tepat dapat mencegah masalah kesehatan pada kaki, seperti nyeri atau cedera. Sepatu yang dirancang dengan baik dapat membantu mengurangi tekanan pada kaki dan mendukung postur tubuh yang baik. Terdapat beberapa Lokasi Sentra Manufaktur Sepatu di Indonesia Bekasi, Serang, Tangerang Cianjur Jepara, Salatiga, dan Klaten. Salah satu Perusahaan Sepatu Terbesar di Indonesia PT Victory Chingluh Indonesia (merek Nike).

PT Victory Chingluh Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi sepatu olahraga. Perusahaan ini merupakan bagian dari Ching Luh Group, sebuah grup industri yang berdiri di Taiwan pada tahun 1969 dan telah berkembang menjadi salah satu produsen alas kaki terkemuka di dunia. PT Victory Chingluh Indonesia beroperasi di Indonesia dan berfokus terutama pada produksi sepatu untuk merek-merek olahraga global, seperti Adidas dan Nike. Pabrik ini memiliki peran penting dalam rantai pasokan global berkat kapasitas produksinya yang besar dan kepatuhannya terhadap standar kualitas serta keberlanjutannya.



Suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi secara optimal jika sumber daya manusianya tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif. Oleh sebab itu, peran manusia sangat krusial dalam setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka.

Menurut Sugiyono (2022:23), “yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran objektif dan terukur mengenai fenomena yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) yang ditampilkan pada Tabel 4.22, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 10,851 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,998, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan perusahaan. Berarti ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap peraturan, serta meningkatkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.
2. Hasil uji  $t$  pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 7,500 lebih besar dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1,998, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, kebersihan, kenyamanan ruang kerja, dan suhu ruangan, memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, produktif, dan minim gangguan. Berarti ini mendukung teori bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji  $F$  secara simultan yang ditunjukkan pada Tabel 4.24, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 63,114, lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3,15, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, kedua variabel independen secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi variabel dependen. Perpaduan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

Berarti ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan dan pengawasan yang konsisten, serta memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja fisik guna menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja yang optimal.

## KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 10.851 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10.851 > 1,998$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 7.500 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.500 > 1,998$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 63.114 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $63.114 > 3,15$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Afandi, A. (2018). *Manajemen: Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi*. Jakarta: Penerbit.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainnisya, S., & Susilowati, L. (2018). Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Allamsyah, M. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.
- Andriansyah, D., & Andini, R. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukpengaruhaka Teknik Utama. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 4(3), 22-29.



- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. *Swara Manajemen*.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung.
- Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2019). Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*.
- Esthi, R., & Marwah, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1), 1107-119.
- George R. Terry. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.
- Ghozali, I. (2019). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*.
- Kuncoro, A. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.
- Larassakti, T. (2023). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Area Produksi PT Toyo Seal Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati, R. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Mohamad Duddy Dinantara & Novia Dwi Anggraini (2022). pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang: Penerbit Jurnal Perkusi
- Nuraini, B. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: pendekatan terpadu kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi. Kalimantan Tengah: PT Ashadel Liamsindo Teknologi
- Saputri, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen SDM*.
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 48-65.



- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sherlie, H., & Hikmah, T. (2020). *Disiplin Kerja: Metode Pengembangan Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajio., Nasruddin., & Paleni, H (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyaningrum, D. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.