

## Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT Dong Seo Furniture

**Bella Aprilya Sandi<sup>1</sup>, Risza Putri Elburdah<sup>2</sup>**

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

\* Corresponding author: [bellaapriyaas@gmail.com](mailto:bellaapriyaas@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Desember 2025 Disetujui 15 Desember 2025 Diterbitkan 31 Desember 2025</p>	<p>PT Dong Seo Furniture merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pabrikan <i>furniture</i> dan <i>engineering door</i> dengan fokus pada penyediaan kebutuhan interior untuk apartemen, hotel, perumahan, dan perkantoran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Dong Seo Furniture Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian berjumlah 148 karyawan, dengan sampel sebanyak 108 responden yang diperoleh melalui rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Alat uji yang digunakan terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan oleh nilai <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> (<math>5,788 &gt; 1,982</math>) dan nilai signifikansi <math>&lt; 0,05</math>. Lingkungan kerja non fisik juga terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> (<math>4,827 &gt; 1,982</math>) dan signifikansi <math>&lt; 0,05</math>. Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai <math>F \text{ hitung} &gt; F \text{ tabel}</math> (<math>133,554 &gt; 3,08</math>) dan nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 71,8%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> <i>Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Kerja.</i></p>	
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i4.54822</p>	
<p><b>Keywords:</b> <i>The Non-physical Work Environment, Work Discipline, Work Productivity.</i></p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>PT Dong Seo Furniture is a manufacturing company engaged in furniture fabrication and engineering door production, focusing on supplying interior needs for apartments, hotels, housing, and office buildings. This study aims to examine the influence of work discipline</i></p>

*and the non-physical work environment on the work productivity of production employees at PT Dong Seo Furniture Tangerang, both partially and simultaneously. The research population consisted of 148 employees, and a sample of 108 respondents was obtained using the Slovin formula. This study employed a quantitative method with an associative approach. The analytical tools used included descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results indicate that work discipline has a significant partial effect on employee productivity, as shown by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $5.788 > 1.982$ ) and a significance value below 0.05. The non-physical work environment also has a significant partial effect, supported by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $4.827 > 1.982$ ) and a significance value below 0.05. Simultaneously, both independent variables significantly influence work productivity, as evidenced by the value of  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $133.554 > 3.08$ ) and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 71.8%. These findings confirm that improvements in work discipline and the non-physical work environment substantially contribute to increasing employee productivity.*

**How to cite:** Sandi, B.A., Elburdah, R.P. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT Dong Seo Furniture. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.5 No.4 Tahun 2025 Alamat DOI.10.32493/jism.v5i4.54822



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menempatkan karyawan sebagai pusat aktivitas organisasi, karena kontribusi dan kinerja mereka sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu indikator penting untuk menilai kinerja karyawan adalah produktivitas, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meminimalkan keterlambatan, serta mengurangi potensi kesalahan dan kecelakaan kerja. Namun, berdasarkan hasil pra-survey peneliti pada PT Dong Seo Furniture, disiplin kerja karyawan belum berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam beberapa tahun terakhir, yang menunjukkan adanya masalah kedisiplinan yang perlu segera ditangani oleh manajemen.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non fisik yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Effendy dan Fitria (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan interaksi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja yang dapat menentukan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan peningkatan beban kerja, ketidakefisienan waktu, dan menurunnya kenyamanan bekerja. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT Dong Seo Furniture belum merasakan lingkungan kerja non fisik yang optimal. Responden menyatakan belum merasakan hubungan yang terbuka dan profesional. Sementara itu, hubungan dengan rekan kerja setingkat dinilai belum optimal oleh 50% responden, dan tingkat kerja sama antar karyawan hanya dirasakan baik oleh 38,9% responden. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah merasakan lingkungan kerja yang baik secara sosial, masih ada sebagian yang belum merasakan hal tersebut secara merata. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, karena jika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman akan berdampak terhadap menurunnya hasil kerja karyawan dan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel pencapaian produktivitas di perusahaan PT Dong Seo Furniture (DSF) Tangerang.

**Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dong Seo Furniture Tangerang Tahun 2022 – 2024 (Dalam Satuan Unit/Jam)**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Output (unit)	Produktivitas (unit/orang/tahun)	Keterangan
1	2022	83	10.000	9.800	118,07	Baik
2	2023	119	10.000	9.300	78,15	Cukup Baik
3	2024	148	10.000	8.700	58,78	Kurang Baik

Sumber : PT Dong Seo Furniture Tangerang

Pada Tabel 1, menunjukkan bahwa PT Dong Seo Furniture Tangerang memiliki target produksi yang konsisten setiap tahunnya, bahkan diikuti dengan peningkatan jumlah karyawan. Namun demikian, realisasi output produk justru menunjukkan tren penurunan dari tahun ke tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum mampu diimbangi dengan peningkatan produktivitas, sehingga efektivitas kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut juga mengindikasikan adanya kemungkinan permasalahan dalam pengelolaan disiplin kerja maupun kondisi lingkungan kerja non fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas perlu menjadi fokus evaluasi manajemen agar perusahaan dapat mencapai target produksi secara optimal dan berkelanjutan.

## KAJIAN LITERATUR

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Sinambela dkk., 2016:335). Disiplin tidak hanya berfungsi menjaga ketertiban, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2017:195) menjelaskan bahwa

disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, dan ketegasan.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

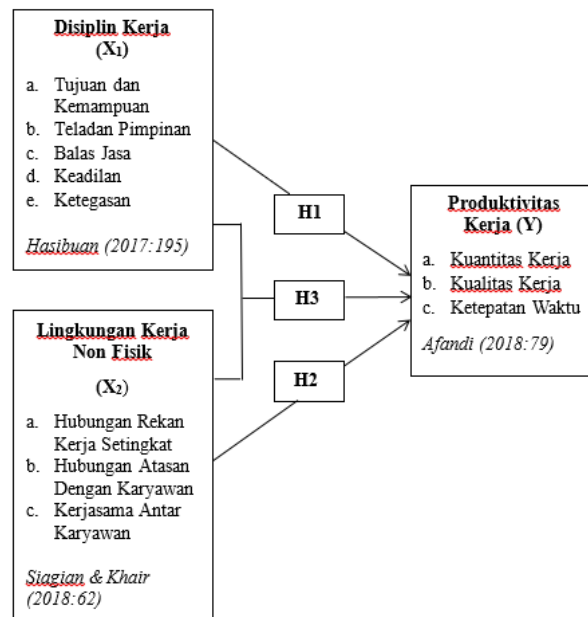
Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang muncul dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan setingkat, maupun bawahan, dan menjadi bagian penting yang tidak dapat diabaikan dalam mendukung efektivitas kerja (Azharuddin, 2019:166). Menurut Siagian dan Khair (2018:62) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, serta kerja sama antar karyawan.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar dan jangka waktu yang telah ditetapkan (Busro, 2018:344). Produktivitas ini dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kuantitas kerja, dimana jumlah output yang dihasilkan karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kedua, kualitas kerja yaitu mutu hasil pekerjaan yang mencerminkan kemampuan teknis karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang berlaku. Ketiga, ketepatan waktu yaitu sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan sehingga waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal untuk aktivitas lain. Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada jumlah hasil pekerjaan, tetapi juga pada mutu dan efisiensi waktu dalam proses penyelesaiannya.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan metode survei untuk memperoleh data secara langsung dari kondisi lapangan. Lokasi penelitian berada di PT Dong Seo Furniture Tangerang, Jalan Palem Manis IV No. 61, Gandasari, Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten. Penelitian direncanakan berlangsung selama delapan bulan, mulai Maret hingga Oktober 2025, dengan tahapan meliputi penyusunan proposal, pembuatan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan penelitian. Populasi penelitian berjumlah 148 karyawan bagian produksi, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 108 karyawan. Data penelitian diperoleh melalui sumber primer berupa observasi dan kuesioner berskala Likert, serta sumber sekunder sebagai data pendukung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Dong Seo Furniture merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi pintu engineering wood dan berbagai jenis furnitur dengan beragam penyelesaian akhir (*finishing*), seperti HPL, Taco Sheet, Veneer, LPM (*Low Pressure Melamine*), dan ABS. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 30 Desember 2015. Perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri Manis II, Jalan Palm Manis VI Nomor 61, Kelurahan Gandasari, Kecamatan Jatiuwung, dan terus berkembang dalam memenuhi kebutuhan industri interior.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Dong Seo Furniture dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia 26–45 tahun, serta memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1). Selain itu, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja antara 1–5 tahun. Kondisi demografis tersebut memberikan gambaran umum mengenai karakteristik tenaga kerja yang menjadi objek penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji instrumen, seluruh 30 butir pernyataan yang diberikan kepada 108 responden menunjukkan nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti seluruh indikator pada masing-masing variabel bersifat reliabel dan konsisten digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	2.260		3.743	.000
	Disiplin Kerja	.400	.069	.488	5.788	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.405	.084	.407	4.827	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu  $Y = 8,460 + 0,400X_1 + 0,405X_2 + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,460 memiliki makna bahwa apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berada pada kondisi nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan berada pada angka 8,460. Selanjutnya, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,400 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,400 satuan atau setara dengan 40%. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh secara searah terhadap produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,405, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,405 satuan atau 40,5%.

**Tabel 3. Uji Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS (2025)

**Tabel 4. Uji Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	108	108
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	108	108

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Pada Tabel 3 dan Tabel 4, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 terhadap produktivitas kerja. Nilai ini berada pada interval 0,800–1,000 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat. Sementara itu, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 yang berada

pada interval 0,600–0,799. Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja dapat dikategorikan kuat.

**Tabel 5. Uji Korelasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.712	3.59940	2.021

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Pada Tabel 5, hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja, memperoleh nilai korelasi sebesar 0,847. Artinya nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 sehingga variabel disiplin kerja dan lingkungan fisik secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.712	3.59940

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Pada Tabel 6, diketahui nilai *R square* sebesar 0,718. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar 71,8% sementara 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Uji Parsial (t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.460	2.260		3.743	.000
	Disiplin Kerja	.400	.069	.488	5.788	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.405	.084	.407	4.827	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,788 lebih besar dari *t* tabel 1,982 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dong Seo Furniture Tangerang. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,827 lebih besar dari *t* tabel 1,982 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima, sehingga terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dong Seo Furniture Tangerang.



**Tabel 8. Uji Simultan (F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3460.568	2	1730.284	133.554	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1360.349	105	12.956		
	Total	4820.917	107			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Pada Tabel 8, diketahui nilai F hitung sebesar 133,554 lebih besar dari F tabel 3,08 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dong Seo Furniture Tangerang.

Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $5,788 > t$  tabel 1,982 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, baik dari aspek memahami tujuan dan kemampuan kerja, keteladanan yang diberikan pimpinan, balas jasa yang diterima, perlakuan yang adil antar karyawan, dan ketegasan peraturan perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Suroto, dkk (2023); Harahap dan Sijabat (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $4,827 > t$  tabel 1,982 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, baik dari aspek hubungan dengan rekan kerja setingkat, hubungan dengan atasan, maupun kerjasama antar karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Rezki, dkk (2025); Setiawan & Nuridin (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa kedua variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji simultan (F) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih patuh terhadap peraturan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini berimplikasi positif terhadap produktivitas kerja karena perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki tanpa banyak hambatan akibat pelanggaran aturan atau keterlambatan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Lingkungan kerja non fisik mencakup suasana kerja yang harmonis, hubungan antar karyawan yang baik, komunikasi yang efektif, adanya penghargaan, serta dukungan dari atasan. Elisa & Sudarso (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara psikologis akan mendorong keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Apabila karyawan merasa nyaman, dihargai, dan didukung, maka mereka akan lebih fokus, antusias, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik



Wildani, dkk (2024); Saleh & Utomo (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Dong Seo Furniture Tangerang. Secara parsial, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung 5,788 lebih besar dari  $t$  tabel 1,982 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi sebesar 0,809 juga menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja berada pada kategori sangat kuat. Demikian pula, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung 4,827  $> 1,982$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta koefisien korelasi sebesar 0,792 yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik turut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan melalui uji  $F$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R$  Square sebesar 0,712 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 71,8% variasi produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, pengembangan karir, dan insentif karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Dong Seo Furniture disarankan untuk terus mempertahankan sistem penggajian yang telah berjalan namun tetap melakukan evaluasi berkala agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kinerja serta kondisi ekonomi. Perusahaan juga perlu memperkuat budaya kerja sama antarkaryawan melalui kegiatan tim yang dapat meningkatkan kekompakan dan komunikasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis. Selain itu, perusahaan diharapkan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menjaga kualitas kerja dengan tingkat kesalahan rendah, sekaligus menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu hasil kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah responden hanya 108 orang sehingga belum sepenuhnya mewakili populasi karyawan PT Dong Seo Furniture maupun perusahaan sejenis. Penelitian juga hanya berfokus pada dua variabel, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik, sehingga faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan tidak dianalisis. Selain itu, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan furnitur lainnya atau sektor industri berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Azharuddin, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). *Doctoral Dissertation*. Universitas Brawijaya.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61.
- Elisa, E., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 211-219.
- Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 52-64.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Rezki, S. O., Suandevin, H. T. H., & Kusumah, A. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus Pada Smk Negeri 1 Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1246-1257.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti Journal*, 11(1).
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 1-14.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Suroto, S., Ratnawati, R., & Yanurianto, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid Pada PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan*, 1(2), 129-141.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wildani, N. M. A., Arisman, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra AR Ciamis. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 01-10.