

## Peran Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas: Studi Empiris pada PT. Pelita Air Service

**Amanda Qayla Zulfa Effendi<sup>1\*</sup>, Eneng Iviq Hairo Rahayu<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email: amandaqayla2301@gmail.com

*Received: 26-09-2025*

*Revised : 21-10-2025, 09-11-2025*

*Accepted : 10-11-2025*

### **Abstrak**

Dalam konteks industri penerbangan yang memiliki dinamika tinggi, pemahaman mengenai faktor internal yang memengaruhi produktivitas menjadi semakin relevan untuk menjaga daya saing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelita Air. Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden yang merupakan karyawan PT. Pelita Air, dalam kurun waktu satu bulan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Sumber Daya Manusia, Manajemen Kinerja

### **Abstract**

*In the context of the highly dynamic aviation industry, understanding the internal factors that influence productivity is becoming increasingly relevant to maintaining company competitiveness. The purpose of this study is to determine the impact of work discipline and the work environment on employee productivity at PT Pelita Air. Productivity is an important factor in supporting performance and achieving company goals. This study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected by distributing questionnaires to 40 PT Pelita Air employees within one month. The independent variables in this study are work discipline and work environment, and the dependent variable is work productivity. Multiple linear regression analysis was conducted using SPSS software version 26. The results showed that work discipline has a partial effect on employee productivity, while the work environment has a positive and significant effect. Additionally, both independent variables significantly affect employee productivity. These results imply that improving the work environment should be a primary concern of management to increase labor productivity.*

**Keywords :** Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity, Human Resources, Performance Management



## **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup seluruh keputusan dan praktik yang secara langsung mempengaruhi karyawan yang menjadi bagian dalam suatu organisasi. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) serta tingginya persaingan global, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap aspek ini. Karyawan perlu dipandang tidak hanya sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mencapai kesuksesan bisnis. Karena kontribusinya yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan, pengelolaan SDM yang kurang tepat justru dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, pendirian suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan finansial. Dengan demikian, tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian. SDM sangat vital dalam proses produksi karena, berbeda dari faktor produksi lainnya, manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, dan kebutuhan yang memengaruhi produktivitas mereka. Oleh sebab itu, perusahaan dan karyawan perlu menjalin kolaborasi yang baik guna meraih tujuan bersama, yang tercermin melalui peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas merupakan faktor kunci yang turut berkontribusi dalam mempercepat laju pertumbuhan ekonomi. Tingkat produktivitas karyawan sangat krusial untuk mempertahankan mutu dan daya saing suatu perusahaan. Berbagai faktor dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti kedisiplinan dan lingkungan kerja. Setiap individu dalam organisasi, dari berbagai jenjang, kerap menghadapi tekanan dan ketidakpastian yang berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja (Trirahayu and Hendratni 2023).

Agar efisiensi dan produktivitas dapat meningkat, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan serta mampu menguasai dan menggunakan teknologi yang digunakan di tempat kerja. Maka dari itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah penerapan disiplin kerja yang tidak membebani karyawan. Pengertian disiplin dapat bervariasi tergantung pada sudut pandang yang digunakan. Salah satunya yaitu produktivitas kerja bukan hanya berkaitan dengan aspek teknis dan kedisiplinan, melainkan juga mencakup nilai-nilai filosofis serta cara pandang seseorang dalam menjalani kehidupan. Produktivitas mencerminkan sikap mental yang diarahkan demi mendapatkan kualitas hidup yang baik untuk para karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja bisa menjadi salah satu elemen krusial yang memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik maupun non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan kinerja tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung penting dalam menunjang kelancaran aktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang positif serta dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Perusahaan perlu membangun suasana kerja yang nyaman, tidak hanya melalui penyediaan sarana fisik, tetapi juga dengan memperhatikan interaksi antarindividu dan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik, kebutuhannya terpenuhi, dan diberikan kesempatan untuk tumbuh, mereka cenderung memiliki loyalitas dan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawannya melalui penyediaan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, area hijau, termasuk inisiatif



untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) juga akan lebih berpeluang menciptakan tenaga kerja yang produktif, sehat, dan berdaya saing tinggi.

Disiplin kerja dipandang sebagai fondasi utama dalam meraih keberhasilan di lingkungan organisasi, dan hal ini telah menjadi kesadaran umum di kalangan karyawan. Setiap individu dituntut untuk menerapkan kedisiplinan sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalnya. Penerapan disiplin yang konsisten tidak hanya mempermudah jalannya aktivitas kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan secara keseluruhan (Pratiwi, Pemasari, and Intan 2022). Dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan dituntut untuk meningkatkan cara berpikir dan budaya kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan. Penerapan disiplin kerja yang solid memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan teratur, efisien, dan tepat sasaran. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional, tetapi juga secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas individu maupun tim secara keseluruhan (Syiva et al. 2023). Namun, penelitian-penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor manufaktur atau jasa lain, sehingga konteks industri penerbangan masih jarang diangkat. PT. Pelita Air Service memiliki karakteristik unik dengan dinamika operasional yang menuntut standar keselamatan tinggi dan ritme kerja yang berbeda dibanding sektor lainnya, sehingga menjadi celah penelitian yang belum banyak dieksplorasi.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif guna menunjang peningkatan produktivitas tenaga kerja (Marisyah 2022). Menurut (Pradana and Santoso 2021) lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Elemen-elemen yang terdapat di lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, berpotensi menimbulkan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kenyamanan, motivasi, serta produktivitas kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Jumady 2022) terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, karena mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal dalam suasana yang mendukung kesehatan, keselamatan, serta rasa aman dan nyaman. Lingkungan yang seperti ini juga berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas terhadap organisasi.

Produktivitas kerja merupakan cerminan dari interaksi dinamis yang berkelanjutan antara individu sebagai tenaga kerja dengan berbagai faktor eksternal yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut tidak hanya terbatas pada aspek internal pekerjaan, tetapi juga mencakup kondisi lingkungan secara luas, seperti lingkungan fisik tempat kerja (misalnya fasilitas dan kenyamanan ruang), lingkungan sosial-budaya yang membentuk pola interaksi antarindividu, serta lingkungan psikologis yang mempengaruhi suasana hati, motivasi, dan stabilitas emosional karyawan (Hasan 2023). Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi biaya, ketepatan waktu, maupun kelengkapan hasilnya. Hal ini mencerminkan bagaimana sumber daya manusia dimanfaatkan secara

optimal melalui proses kerja yang efisien serta pencapaian hasil yang efektif, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Saifudin 2021).

Selain itu, penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik sangat signifikan terhadap produktivitas, sementara penelitian lain menekankan bahwa dampaknya hanya bersifat moderat ketika faktor individu seperti motivasi dan kepuasan kerja lebih dominan. Inkonsistensi ini memperkuat urgensi penelitian pada konteks PT. Pelita Air Service untuk melihat apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh konsisten terhadap produktivitas dalam industri penerbangan yang memiliki karakteristik berbeda.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pelita Air. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pelita Air. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Pelita Air. Penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelita Air.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas untuk menguji hubungan antarvariabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Desain ini menggambarkan keterkaitan sebab-akibat di mana perubahan pada variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat (Yuliani & Supriatna, 2023). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pelita Air dengan sampel sebanyak 40 responden yang dipilih sebagai representasi dari populasi (Nugroho, 2018). Jumlah 40 responden dipandang memadai karena penelitian ini menggunakan analisis regresi linier yang pada dasarnya dapat dijalankan secara efektif dengan ukuran sampel kecil-menengah selama memenuhi kriteria reliabilitas data. Justifikasi ini juga mengacu pada aturan Roscoe yang menyatakan bahwa ukuran sampel antara 30–500 responden sudah dianggap layak untuk penelitian kuantitatif, serta pada pertimbangan homogenitas populasi, di mana karyawan PT. Pelita Air memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif seragam, sehingga 40 responden dapat merepresentasikan populasi secara proporsional. Data dikumpulkan melalui observasi langsung yang didukung pencatatan sistematis terhadap aktivitas kerja (Hasibuan et al., 2023) dan penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Untuk memastikan kualitas data, instrumen diuji validitasnya dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria  $\alpha > 0,70$  sebagai indikator reliabel (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui serangkaian pengujian, dimulai dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, hingga analisis regresi linier berganda (Pranitasari, 2021). Uji normalitas digunakan untuk memeriksa distribusi residual, uji multikolinearitas untuk melihat korelasi antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menilai keseragaman varians residual (Ghozali, 2021). Model regresi linier berganda yang digunakan dirumuskan sebagai  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , di mana  $Y$  adalah produktivitas karyawan,  $X_1$  disiplin kerja,  $X_2$  lingkungan kerja,  $a$  konstanta,  $b_1$ – $b_2$  koefisien regresi, serta  $e$  sebagai error. Selanjutnya, uji parsial (t-test) dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individual, sedangkan uji simultan (F-test) menguji pengaruh bersama kedua variabel independen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar variabel

independen mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan (Ghozali, 2021).

## Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya butir pernyataan pada kuesioner yang sedang diteliti. Proses uji validitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26.0 untuk Windows. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel ditentukan berdasarkan rumus  $Df = n - 2$ , dengan  $n$  sebagai jumlah sampel. Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 40 orang, sehingga  $Df = 40 - 2 = 38$ . Sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,3120 dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.P1	0,538	0,3120	Valid
X1.P2	0,592	0,3120	Valid
X1.P3	0,615	0,3120	Valid
X1.P4	0,679	0,3120	Valid
X1.P5	0,525	0,3120	Valid
X1.P6	0,716	0,3120	Valid
X1.P7	0,724	0,3120	Valid
X1.P8	0,757	0,3120	Valid
X1.P9	0,681	0,3120	Valid
X1.P10	0,627	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua nilai  $r$  hitung pada indikator Disiplin Kerja (X1) melebihi nilai  $r$  tabel, maka seluruh item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.P1	0,449	0,3120	Valid
X2.P2	0,534	0,3120	Valid
X2.P3	0,705	0,3120	Valid
X2.P4	0,598	0,3120	Valid
X2.P5	0,657	0,3120	Valid
X2.P6	0,703	0,3120	Valid
X2.P7	0,576	0,3120	Valid
X2.P8	0,555	0,3120	Valid
X2.P9	0,709	0,3120	Valid
X2.P10	0,562	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua nilai  $r$  hitung pada indikator Lingkungan Kerja (X2) melebihi nilai  $r$  tabel, maka seluruh item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.



Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.P1	0,674	0,3120	Valid
Y.P2	0,555	0,3120	Valid
Y.P3	0,661	0,3120	Valid
Y.P4	0,705	0,3120	Valid
Y.P5	0,539	0,3120	Valid
Y.P6	0,600	0,3120	Valid
Y.P7	0,740	0,3120	Valid
Y.P8	0,700	0,3120	Valid
Y.P9	0,600	0,3120	Valid
Y.P10	0,616	0,3120	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua nilai  $r$  hitung pada indikator Produktivitas Karyawan (Y) melebihi nilai  $r$  tabel, maka seluruh item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi data, dengan tujuan meminimalkan kesalahan dan menghasilkan data yang akurat serta dapat dipercaya. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi angka 0,6. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,845	0,7	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,806	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji normalitas dapat disajikan melalui tiga metode, yaitu Histogram, Normal P-Plot, dan uji statistik. Dalam penelitian ini, karena jumlah sampel sebanyak 40 responden, maka pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode statistik, yaitu Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun hasil uji normalitas dengan metode tersebut disajikan sebagai berikut:

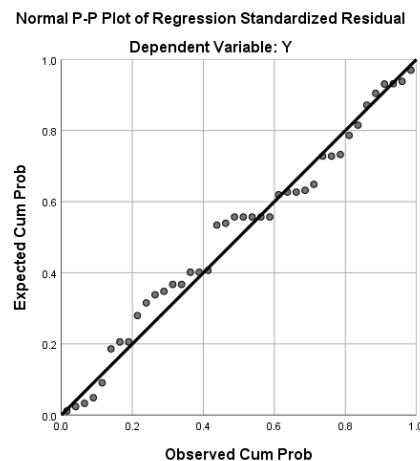
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Value	Predicted
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.00000000	
	Std. Deviation	2.29343765	
Most Extream Differences	Absolute	.110	
	Positive	.073	
	Negative	-.110	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 <sup>n,d</sup>	

- 
- a. Test distribution is normal.
- 
- b. calculated from data.
- 
- c. Lilliefors Significance Correction.
- 
- d. This is a lower bound of the true Significance.
- 

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Model regresi dinyatakan menggapai hipotesis normalitas jika pada penyajian dalam bentuk P-P Plot, titik-titik data mengikuti dan mendekati garis lurus diagonal, sehingga menunjukkan hasil uji normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai tingkat korelasi antara variabel independen dan variabel bebas dalam model regresi. Dalam pengujian ini, kriteria yang digunakan adalah jika nilai tolerance lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya, apabila tolerance kurang dari 0,10 dan VIF melebihi 10, maka dianggap adanya multikolinearitas antar variabel independen. Berikut adalah hasil pengolahan data dari uji multikolinearitas:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Disiplin Kerja (X1)	.666	1.502	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	.666	1.502	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Secara keseluruhan, hasil dari variabel disiplin kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar  $0,666 > 0,10$  dan VIF sebesar  $1,502 < 10$ . Begitu pula, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan tolerance sebesar 0,666 dan VIF sebesar 1,502, keduanya memenuhi kriteria tanpa adanya indikasi multikolinearitas. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.



Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan varian residual yang homogen atau tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji Glejser sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun hasil analisis data diperoleh melalui pengolahan dengan bantuan software SPSS versi 26:

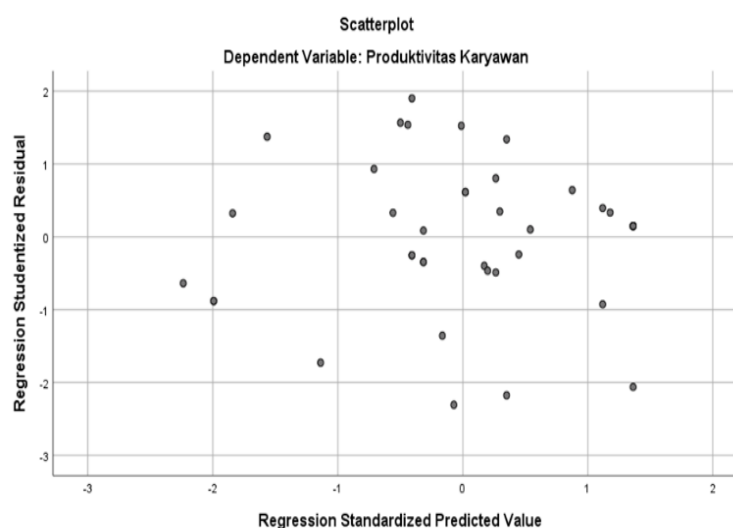
Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	11.028	5.827		1.892	.066
Disiplin Kerja (X1)	.212	.126	.239	1.680	.101
Lingkungan Kerja (X2)	.561	.147	.543	3.820	.000

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

- Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,23. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain bersifat homogen. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,61, yang juga melebihi batas 0,05, sehingga tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, kedua variabel dalam uji heteroskedastisitas ini menunjukkan sifat yang homogen.



Gambar 2 Scatterplot

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025



Gambar 2 menunjukkan bahwa keputusan diambil dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik. Karena titik-titik tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y), serta dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Persamaan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

B = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	11.028	5.827		1.892	.066
Disiplin Kerja (X1)	.212	.126	.239	1.680	.101
Lingkungan Kerja (X2)	.561	.147	.543	3.820	.000

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

$$Y = 11.026 + 0.212 X_1 + 0.561 X_2 + 5,827$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,026 menunjukkan bahwa ketika variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, berada pada angka nol, maka nilai produktivitas karyawan diperkirakan tetap sebesar 11,026.
- Koefisien pada variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,212, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan PT. Pelita Air Service Jakarta sebesar 0,212.
- Koefisien pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,561, artinya setiap kenaikan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,561 di PT. Pelita Air Service Jakarta.

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Sebuah hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya (sig.) kurang dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika syarat tersebut tidak terpenuhi, maka hipotesis ditolak. Untuk itu, dilakukan perhitungan nilai t tabel menggunakan rumus  $\alpha/2$  ;  $n - k - 1$ , yaitu  $0,05/2$  ;  $40 - 2 - 1 = 37$ , sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,02619 atau dibulatkan menjadi 2,026. Hasil dari uji T dari setiap variabel tertera di tabel bawah, berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	11.028	5.827		1.892	.066
Disiplin Kerja (X1)	.212	.126	.239	1.680	.101
Lingkungan Kerja (X2)	.561	.147	.543	3.820	.000

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Tabel diatas menyajikan hasil uji t dalam penelitian ini, yang dapat dianalisis dan diinterpretasikan berdasarkan data yang tercantum pada tabel tersebut.

- a. Pengujian parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) Hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,680, dengan nilai signifikansi sebesar 0,101. Sementara itu, t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $n-k-1$ ) atau  $(40-2-1) = 37$  adalah sebesar 2,026. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan dinyatakan tidak diterima.
- b. Pengujian parsial variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) Hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,820, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $n-k-1$ ) atau  $(40-2-1) = 37$  adalah sebesar 2,026. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan dinyatakan diterima.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Square	Df	Mean Saquare	F	Sig.
1	Regression	206.841	2	103.420	18.654	.000 <sup>b</sup>
	Residual	205.134	37	5.544		
	Total	411.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Berdasarkan Tabel diatas mengenai uji F simultan, diperoleh nilai f hitung sebesar 18,654, yang lebih besar dari f tabel yaitu 3,25, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Pelita Air Service Jakarta.

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen. Hasil dari pengujian tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.475	2.355
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 11, nilai koefisien yang rendah mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat lemah atau kecil. Sebaliknya, jika nilai koefisien tinggi atau  $R^2$  mendekati 100%, maka hubungan antar variabel dinyatakan kuat. Pada hasil pengujian, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,475, yang berarti bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 47,5% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, sementara 52,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja sering dianggap sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja, dalam konteks PT. Pelita Air Service faktor kedisiplinan belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya variabel lain yang lebih dominan, seperti tuntutan operasional yang kompleks atau faktor lingkungan kerja yang lebih menentukan. Hasil ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung kenyamanan dan motivasi kerja, di mana lingkungan yang baik dapat meningkatkan fokus, semangat, dan efektivitas karyawan. Dalam konteks PT. Pelita Air Service, lingkungan kerja yang aman dan kondusif menjadi faktor kunci karena berkaitan erat dengan standar keselamatan penerbangan serta dinamika kerja yang tinggi.

## Kesimpulan

Dari hasil analisis dalam penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pelita Air Service Jakarta, yang menggunakan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, serta produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa. Pertama, disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedua, lingkungan kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas karyawan. Ketiga, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Kontribusi teoretis dari penelitian ini adalah memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa dalam konteks industri penerbangan, faktor lingkungan kerja lebih dominan dalam mendorong produktivitas dibanding disiplin kerja, yang hasilnya kerap tidak konsisten di penelitian sebelumnya. Sementara itu, kontribusi praktisnya memberikan arahan bagi manajemen PT. Pelita Air Service untuk lebih memfokuskan kebijakan pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik, keselamatan, maupun iklim kerja kolaboratif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ukuran sampel yang relatif kecil hanya 40 responden, konteks penelitian yang terbatas pada satu perusahaan penerbangan, serta jumlah variabel yang terbatas pada disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas jumlah dan keragaman sampel, melibatkan sektor atau perusahaan berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau work-life balance agar hasil penelitian lebih komprehensif dan generalisasi lebih kuat.

## Daftar Pustaka

- Diana, & Arifin. (2025). Pengaruh kualitas online travel agent (OTA) terhadap loyalitas konsumen yang berdampak pada tingkat hunian hotel (Studi pada Blitz Hotel di Tanjung Uncang). *Jurnal Teknologi Digital dan Sistem Informasi*, 2(1).
- Fariz, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 15(1), 159.
- Febrian, F. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kranji Jaya Abadi. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(3).
- Ghozali, I. (2021). *Kinerja dan produktivitas kerja: Pendekatan manajemen modern*. Jakarta: Gramedia.
- Handayani, S., Danil, M., & Aldyza, N. (2025). Pengaruh model project based learning (PjBL) terhadap hasil belajar kognitif siswa pada materi perkembangbiakan hewan. *Jurnal Imiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)*, 5(1). <https://doi.org/10.37081/jipdas.v5i1.2541>
- Hasan, M. (2023). *Disiplin dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja*. Jawa Tengah: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Jumady, E. (2022). The role of organizational culture, work environment and motivation in improving employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1).
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad



- Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1, 4553–4562.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).
- Pratama, A., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi*, 3(4).
- Pratiwi, A., Pemasari, R., & Intan. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Putra, M. S. A., & Syafrizal. (2025). Pengaruh current ratio (CR) dan debt to equity ratio (DER) terhadap return on assets (ROA) pada PT Ultrajaya Milk Tbk periode 2013–2022. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Rifkhan. (2023). *Pedoman metodologi penelitian data panel dan kuesioner*. Sleman: Zaida Digital Publishing.
- Saifudin, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1).
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1).
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode penelitian bagi pemula*. Jakarta: Penerbit Widina.