



PENINGKATAN KINERJA MELALUI DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK (STUDI EMPIRIK PADA KARYAWAN PENYEDIA JASA LAINNYA PERORANGAN RSPON PROF DR MAHAR MARDJONO JAKARTA)

Novita Febriana^{1*}, Ading Sunarto²

^{1,2}Universitas Pamulang

Email: novitafebriana2910@gmail.com¹, dosen02153@unpam.ac.id²

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline and physical work environment on the performance of PJLP (Individual Other Service Providers) employees at RS PON Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta. This research used a quantitative method with an associative approach. The sample consisted of 83 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and direct field observations. The data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test) using IBM SPSS version 27. The results of the study show that the regression equation obtained was $Y = 5.167 + 0.856X_1 + 0.066X_2$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$, while the physical work environment partially does not have a significant effect with a significance value of $0.538 > 0.05$. However, simultaneously, work discipline and physical work environment have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination ($R^2 = 0.561$) indicates that 56.1% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and physical work environment, while the remaining variation is influenced by other factors outside this study.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) di RS PON Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 83 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan program IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,167 + 0,856X_1 + 0,066X_2$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,538 > 0,05$. Namun, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,561$) menunjukkan bahwa 56,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Pusat Otak Nasional (RSPON) adalah fasilitas kesehatan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang layanan neurologi, khususnya penanganan gangguan pada otak dan sistem saraf. Terletak di wilayah Jakarta Timur, rumah sakit ini mulai beroperasi secara resmi sejak tanggal 14 Juli 2014. Rumah Sakit Pusat Otak Nasional hadir sebagai pusat rujukan nasional yang menyediakan layanan lengkap, mulai dari pemeriksaan, penanganan medis, hingga proses pemulihan pasien dengan gangguan saraf. Dengan dukungan peralatan medis berteknologi tinggi dan tenaga

profesional yang andal, Rumah Sakit Pusat Otak Nasional menjadi salah satu institusi unggulan di bidang neurologi di Indonesia.

Dalam konteks rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik di bidang kesehatan, kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Setiap tindakan dan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan akan berdampak pada keberlangsungan pelayanan kesehatan yang aman, cepat, dan bermutu tinggi. Oleh sebab itu, pengelolaan kinerja dalam lingkungan rumah sakit harus menjadi prioritas utama manajemen, dengan fokus pada peningkatan kedisiplinan, kualitas kerja, dan kesiapan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis dan kompleks.

Berikut adalah data pra survei karyawan RS Pusat Otak Nasional 2025

Tabel 1. Hasil Data Pra Survei Penilaian Kinerja PJLP RS Pusat Otak Nasional

No	Unsur Penilaian	Jumlah karyawan	Penilaian		
			Baik	Cukup	kurang
			Nilai =3	Nilai =2	Nilai =2
I. Aspek Teknis Perkerjaan					
1	Keterampilan	105	75	20	10
2	Pengetahuan Kerja	105	90	15	0
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (mencapai target)	105	90	10	5
4	Kualitas hasil kerja	105	95	7	3
5	Daya tanggap	105	100	5	0
II.Aspek Non Teknis					
1	Tertib administrasi	105	80	15	10
2	Inisiatif	105	90	10	5
3	Kerapihan dan Kebersihan	105	95	5	5
4	Kerjasama dan Koordinasi	105	90	5	10
III. Aspek Kepribadian					
1	Sikap dan Motivasi	105	100	5	0
2	Kedisiplinan	105	60	35	10
3	Loyalitas dan tanggung jawab	105	85	10	10
4	Ketaatan	105	85	20	0

Sumber: Data pra survei penilaian kinerja karyawan RS Pusat Otak Nasional (2025)

Berdasarkan tabel diatas, data pra survei pencapaian kinerja karyawan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional, penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan beberapa indikator utama antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerjasama, serta tanggung jawab. Berdasarkan data penilaian terhadap 105 karyawan, ditemukan adanya beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian manajerial untuk meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Pengelolaan lingkungan kerja fisik yang optimal dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini karena kondisi kerja yang nyaman mendorong peningkatan efektivitas, efisiensi, dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek fisik di lingkungan kerja, karena keberadaan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan menyenangkan secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas, serta kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

Tabel 2. Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik RS Pusat Otak Nasional

No.	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Permasalahan yang Ditemukan	Dampak yang Berpotensi Timbul
1	Sirkulasi Udara dalam Ruang	Beberapa ruangan masih memiliki ventilasi yang perlu ditingkatkan agar sirkulasi udara lebih optimal	Dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan kualitas udara yang dibutuhkan untuk mendukung kesehatan kerja
2	Pencahayaan di Area Kerja	Penerangan di beberapa area kerja masih bisa ditingkatkan, khususnya untuk menunjang ketelitian dalam bekerja	Berpotensi menyebabkan kelelahan mata dan memengaruhi fokus kerja, terutama dalam tugas-tugas administratif
3	Aksesibilitas Antar ruang	Akses antar unit tertentu masih terasa sempit dan memperlambat pergerakan terkait keamanan dan kenyamanan mobilitas	Dapat meningkatkan risiko kelelahan atau hambatan dalam proses evakuasi dan mobilisasi alat
4	Kebisingan dan Lingkungan Suara	Beberapa area terdampak oleh tingkat kebisingan dari aktivitas sekitar yang cukup tinggi	Dapat mengganggu konsentrasi serta menimbulkan stres jika berlangsung dalam durasi lama
5	Sumber Daya Manusia yang Tidak Cukup	Kekurangan staf manajemen yang berkompeten dapat menurunkan kualitas pelayanan. Menurunnya efektivitas kerja staf, meningkatkan kelelahan.	Rekrutmen staf manajemen dan tindakan pengembangan kapasitas staf yang ada

Sumber: Data pra survey hasil observasi tahun 2025

Lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional (RSPON) Jakarta memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti ventilasi yang kurang optimal, pencahayaan yang tidak memadai, keterbatasan akses antar ruang, serta tingkat kebisingan yang tinggi. Kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan kerja, mengganggu konsentrasi, meningkatkan kelelahan fisik dan mental, serta berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, khususnya pada tenaga medis yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Dampak dari lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung terlihat pada menurunnya kinerja karyawan, seperti berkurangnya responsivitas terhadap pasien, kelelahan kerja, serta penurunan fokus dalam menjalankan tugas. Situasi ini tidak hanya memengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja, motivasi, serta perkembangan karier karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung terhadap terciptanya ketertiban dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perilaku seseorang untuk menaati aturan, prosedur, serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin, maka aktivitas kerja dapat berjalan secara efisien dan efektif, karena setiap individu memahami kewajibannya dan menjalankannya tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

Menurut Sunarto dan Abidin (2024), “disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja”. Disiplin juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja, karena berhubungan langsung dengan tanggung jawab serta efisiensi waktu kerja. Disiplin memiliki peran strategis dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2021), “tujuan utama dari penerapan disiplin adalah untuk mendorong para anggota organisasi agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

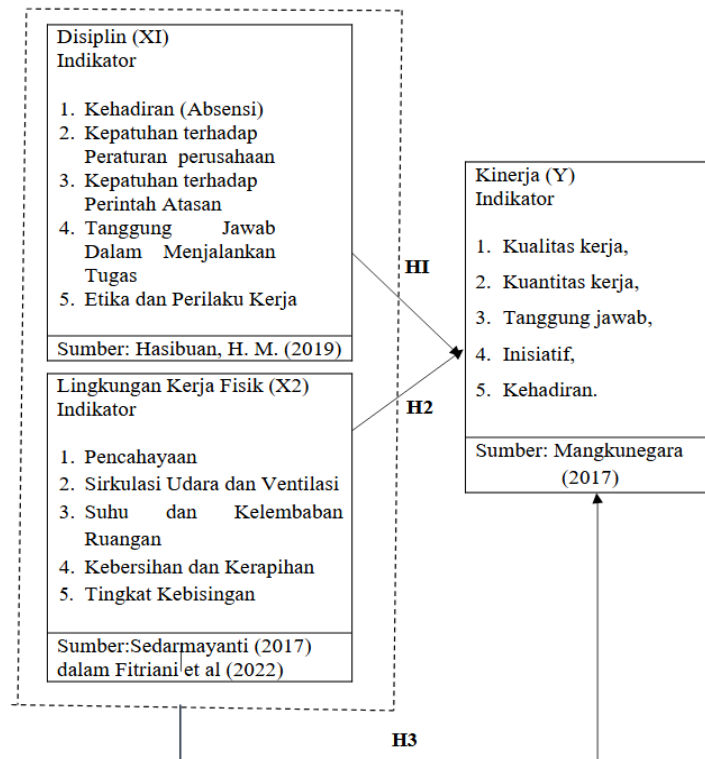
Menurut Nitisemito (2018), “lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti suara, pencahayaan, suhu, dan kelembapan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja”. Dzakwan dan Suwanto (2024), “juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh penting terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, kondisi lingkungan kerja tetap berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Busro (2018:89) “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Pianda (2018:13), “mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut”.

Kerangka Pemikiran

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pertama menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman. Penelitian kedua menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ketiga juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan

lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan dari beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan dan menyederhanakan menjadi sebuah paradigma pemikiran penulis yang tertuang menjadi sebuah gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:45) “penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan meneliti populasi atau sampel tertentu guna menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan perangkat lunak seperti SPSS”. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka dan dapat diolah secara matematis. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori serta mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur. Penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris yang bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada PJLP/ Penyedia Jasa Lainnya Perorangan di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. Dr. Mahar Mardjono Jakarta.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional (RS PON) Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta, yang berlokasi di Jalan MT Haryono Kav.11, Cawang, Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13630. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan

variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PJLP yang bekerja di RS Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta. Karyawan PJLP (Pekerja Jasa Lainnya Perorangan) merupakan tenaga kerja yang memiliki kontrak kerja untuk menjalankan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu, dan mereka berperan dalam mendukung operasional rumah sakit. Populasi ini mencakup berbagai divisi di rumah sakit. Jumlah sampel setelah dihitung dengan rumus slovin berjumlah 83 responden.

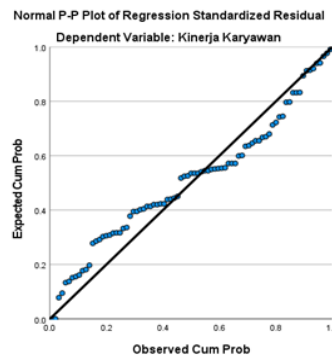
Tabel 3. Oprasional Variable Penelitian

No	Variabel	Sub-Variabel / Indikator	Skala Pengukuran	Instrumen
1.	Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran (Absensi) 2. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan 3. Kepatuhan terhadap Perintah Atasan 4. Tanggung Jawab dalam Menjalankan Tugas 5. Etika dan Perilaku Kerja	Skala Likert	Kuesioner
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara dan Ventilasi 3. Suhu 4. Kebisingan 5. Kebersihan Lingkungan Kerja	Skala Likert	Kuesioner
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kehadiran	Skala Likert	Kuesioner

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,105 dengan *confidence interval* 99% (lower bound = 0,097 dan upper bound = 0,112). Nilai ini menunjukkan bahwa data residual memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini juga didukung oleh grafik *Probability Plot* yang memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual ada penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan model regresi lebih baik. Hasil uji ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.549	3.26048	1.609

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja* *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai R sebesar 0,748 menunjukkan adanya keeratan hubungan yang kuat antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai R berada pada kategori kuat karena mendekati angka 1, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,560 atau sama dengan 56% menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 56%. Dengan kata lain, lebih dari setengah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang diteliti. Sementara itu, sisanya sebesar 44% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun faktor eksternal lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,549 memberikan informasi yang lebih akurat dibandingkan R Square karena telah menyesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai ini berarti bahwa secara riil, kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 54,9%. Walaupun nilainya sedikit lebih rendah dari R Square, perbedaan tersebut wajar karena adanya penyesuaian, dan hasil ini tetap menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar dari kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Nilai

Standard Error of the Estimate sebesar 3,26048 menunjukkan tingkat kesalahan atau penyimpangan standar dari model regresi dalam memprediksi kinerja karyawan. Semakin kecil nilai standar error, maka semakin baik pula model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai 3,26048 ini dapat diartikan bahwa prediksi model regresi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat penyimpangan yang relatif kecil sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini bertujuan menguji hipotesis apakah setiap variabel bebas dalam penelitian memberikan kontribusi signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Jika Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika Sig. > 0,05 atau t hitung \leq t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.009	2	541.505	50.938	.000 ^b
	Residual	850.461	80	10.631		
	Total	1933.470	82			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja*

Sumber : Data diolah peneliti SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 50,938 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Artinya, variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun apabila diuji secara simultan bersama dengan variabel disiplin kerja (X1), keduanya tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, model regresi yang melibatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan secara lebih baik dibandingkan hanya mempertimbangkan masing-masing variabel secara terpisah.

Secara teoretis, temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung dan berinteraksi satu sama lain. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang teratur, bertanggung jawab, serta sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Sementara itu, lingkungan kerja

yang kondusif, aman, dan nyaman tetap menjadi elemen penting yang mampu memengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan, meskipun kontribusinya tidak dominan secara parsial

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik (Studi Empirik pada Karyawan PJLP/Penyedia Jasa Lainnya Perorangan di RSPON Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian RSPON Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono Jakarta, dapat disimpulkan bahwa Kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin karyawan. Nilai R sebesar 0,217 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 56 % sisanya dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti dipenelitian ini.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap lingkungan kerja, dengan nilai t hitung $> t$ tabel $6,175 > 1,990$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, Lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pusat Otak Nasional Prof. dr. Mahar Mardjono Jakarta dengan nilai t hitung $< t$ tabel $0,618 < 1,990$ dan signifikansi $0,538 > 0,05$.
3. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Pusat Otak Nasional Prof. dr. Mahar Mardjono Jakarta dengan nilai p value adalah $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(3), 713-725.
- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 257-268.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At PT. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Dumilah, R., & Sunarto, A. (2022). Performance Of State Civil Services (Asn) Based On Workload And Assessment Of Work The Ministry Of Religion In Depok. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(3), 703-712.
- Dzakwan, A., & Suwanto. (2024). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Ellesia, N., Sunarto, A., & Mundariyah, S. K. (2022). Employee Performance Based On Leadership and Discipline at CV. Wina Purnama Pamulang South Tangerang. *Indonesian Journal of Contemporary Education*, 4(1), 29-33.

- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Sunarto, & Abidin, Z. (2024). *Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah

- Setiabudi Pamulang College. *In The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani DIvisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., Umi, R., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarjana Universitas Pamulang*.