

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat

Muhamad Guruh^{1*}, Fitri Sabina², Surya Budiman³, Citra Deviana Putri⁴

^{1,2,3}, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 19, 2026

Revised April 03, 2026

Accepted May 01, 2026

Available online July 25, 2026

Keywords:

Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work discipline and work environment in improving the performance of production operator employees at PT. Multi Makanan Tebet Barat. This study employed a quantitative approach involving production operator employees as respondents. The findings indicate that work discipline plays a positive role in improving employee performance. Consistent implementation of work discipline encourages employees to comply with work regulations, complete tasks according to their responsibilities, and achieve optimal work results. The work environment also plays a positive role in supporting employee performance. A comfortable, safe, and supportive work environment helps employees carry out production activities more effectively. Simultaneously, work discipline and the work environment are important factors in supporting the improvement of production operator performance. The findings indicate that improving employee performance requires consistent work discipline supported by a conducive work environment.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja serta lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan karyawan bagian operator produksi sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten mendorong karyawan untuk menjalankan ketentuan kerja, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, serta mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja juga berperan positif dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas produksi membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih optimal. Secara simultan, disiplin kerja serta lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan bagian operator produksi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan kedisiplinan kerja yang konsisten serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku kerja karyawan secara efektif. Karyawan yang mampu menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, mematuhi ketentuan kerja, serta mencapai standar yang telah ditetapkan akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Harahap, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

*Corresponding author.

E-mail: dosen02256@unpam.ac.id

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam melihat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan mencapai target pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai standar, serta menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan organisasi (Darmawan, 2023). Pada organisasi yang memiliki aktivitas operasional tinggi, pencapaian kinerja karyawan menjadi semakin penting karena setiap aktivitas kerja memiliki keterkaitan dengan proses kerja berikutnya. Kondisi tersebut menjadikan peningkatan kinerja bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi perhatian organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja.

Permasalahan kinerja menjadi semakin penting pada bagian operator produksi karena aktivitas pekerjaan berkaitan langsung dengan pelaksanaan proses produksi. Operator produksi dituntut mampu menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, memenuhi target yang ditetapkan, menjaga ketepatan pelaksanaan pekerjaan, serta mempertahankan kualitas hasil produksi. Ketidakesesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan dapat menyebabkan terganggunya proses produksi sehingga pencapaian target organisasi menjadi kurang optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan operasional membutuhkan kedisiplinan serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan mampu menjalankan tugas secara optimal (Perkasa et al., 2023).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan yang berlaku dalam organisasi, termasuk kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan pekerjaan, tanggung jawab, serta prosedur yang telah ditetapkan (Harahap, 2021). Disiplin diperlukan agar aktivitas pekerjaan dapat berjalan secara teratur sesuai dengan ketentuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan secara lebih terarah. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi bagian dari perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian. Penelitian Hakim et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dapat menjadi salah satu dasar dalam mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi. Hasil penelitian Noviyanti dan Asmalah (2023) juga menunjukkan pentingnya disiplin dalam mendukung kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Rofik dan Sari (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas pekerjaan dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih baik. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berpotensi memengaruhi hasil kerja. Penelitian Sudarijati et al. (2024) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki arti penting terutama bagi karyawan yang menjalankan pekerjaan operasional. Aktivitas produksi membutuhkan lingkungan yang mampu memberikan dukungan terhadap kelancaran pekerjaan, baik dari sisi kondisi fisik tempat kerja maupun hubungan kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman serta membantu karyawan berkonsentrasi dalam menjalankan tugas. Penelitian Septiawan dan Heryanda (2021) menunjukkan adanya keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Yusuf et al. (2024) juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Sejumlah penelitian lainnya semakin memperkuat pentingnya disiplin kerja serta lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian Ilham et al. (2024) menunjukkan bahwa aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja memiliki peranan dalam pencapaian kinerja karyawan. Aisyah (2025) juga menempatkan kondisi kerja sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan karyawan. Amaliya dan Bala (2025) menunjukkan bahwa faktor internal maupun kondisi kerja perlu diperhatikan secara bersama dalam upaya mendukung pencapaian kinerja. Temuan Bala (2025) semakin memperlihatkan bahwa pengelolaan faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku serta kondisi kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Penelitian Herminingsih dan Wiyoto (2025) menunjukkan bahwa kondisi organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan. Maulidiah dan Baskoro (2025) juga

menunjukkan pentingnya faktor lingkungan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, Rulianti dan Nurpribadi (2025) menegaskan bahwa faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja karyawan perlu menjadi perhatian organisasi ketika berupaya meningkatkan kinerja. Latif dan Syakil (2026) juga memperlihatkan bahwa pengelolaan faktor sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam pencapaian kinerja organisasi.

Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya variasi objek, karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta kondisi organisasi yang diteliti. Sebagian penelitian dilakukan pada sektor jasa, organisasi umum, maupun kelompok karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa temuan mengenai hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja belum dapat dilepaskan dari karakteristik pekerjaan serta lingkungan organisasi tempat penelitian dilakukan. Penelitian Safitri dan Astutik (2022), Sasongko dan Talkah (2022), serta Sutanto et al. (2023) menunjukkan bahwa pembahasan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan telah berkembang pada berbagai jenis organisasi.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menguji secara lebih spesifik keterkaitan disiplin kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian operator produksi. Karakteristik operator produksi berbeda dengan karyawan pada pekerjaan administratif maupun pekerjaan jasa karena aktivitasnya berhubungan langsung dengan proses produksi, target kerja, prosedur operasional, serta tuntutan ketepatan pekerjaan. Oleh karena itu, temuan penelitian pada sektor atau jenis pekerjaan lain belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi karyawan bagian operator produksi. Penelitian Hidayat dan Dwiarti (2025), Bissalamy et al. (2025), serta Ulumudin dan Sari (2023) memberikan gambaran bahwa faktor sumber daya manusia perlu dikaji berdasarkan karakteristik organisasi serta pekerjaan yang dijalankan.

Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian pada karyawan bagian operator produksi PT. Multi Makanan Tebet Barat. Bagian operator produksi memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas produksi sehingga kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian. Disiplin kerja diperlukan agar setiap operator menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Pada saat yang sama, lingkungan kerja yang mendukung diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara nyaman, aman, serta efektif. Kombinasi kedua faktor tersebut menjadi penting karena kinerja operator produksi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan serta kondisi tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis disiplin kerja serta lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan bagian operator produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya disiplin kerja serta lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan pada pekerjaan operasional. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan upaya peningkatan kinerja melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kinerja karyawan dengan memberikan perhatian pada karakteristik operator produksi sebagai kelompok pekerja yang memiliki tuntutan pekerjaan spesifik.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Makanan Tebet Barat. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 85 orang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert satu sampai lima yang mengukur indikator ketaatan, sirkulasi serta kenyamanan lingkungan, hingga kualitas output kerja, disamping penggunaan metode observasi dan dokumentasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari studi literatur dan jurnal-jurnal ilmiah relevan.

Sebelum analisis data, instrumen diuji keabsahannya menggunakan uji validitas Pearson Product Moment dan uji reliabilitas Cronbach Alpha dengan batas nilai di atas 0,60. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan P-Plot, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan VIF, uji autokorelasi Durbin-Watson, serta uji heteroskedastisitas Glejser untuk memastikan kelayakan model regresi. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup analisis deskriptif skala interval, analisis regresi linier sederhana dan berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi R Square, serta pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t guna mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dilakukan secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan secara simultan menggunakan uji F untuk mengetahui

pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5%, dengan keputusan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi kurang dari 0,05 sebagai indikasi adanya pengaruh yang signifikan secara statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5% df = (N - 2)	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	1	0,691	0,213	Valid
	2	0,782	0,213	Valid
	3	0,811	0,213	Valid
	4	0,793	0,213	Valid
	5	0,788	0,213	Valid
	6	0,717	0,213	Valid
	7	0,722	0,213	Valid
	8	0,788	0,213	Valid
	9	0,732	0,213	Valid
	10	0,244	0,213	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,685	0,213	Valid
	2	0,726	0,213	Valid
	3	0,708	0,213	Valid
	4	0,755	0,213	Valid
	5	0,645	0,213	Valid
	6	0,664	0,213	Valid
	7	0,546	0,213	Valid
	8	0,499	0,213	Valid
	9	0,634	0,213	Valid
	10	0,616	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,605	0,213	Valid
	2	0,733	0,213	Valid
	3	0,618	0,213	Valid
	4	0,623	0,213	Valid
	5	0,584	0,213	Valid
	6	0,680	0,213	Valid
	7	0,733	0,213	Valid
	8	0,678	0,213	Valid
	9	0,511	0,213	Valid
	10	0,324	0,213	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Nilai r hitung pada variabel Disiplin Kerja berada pada rentang 0,244–0,811, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,499–0,755, sedangkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,324–0,733. Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,213 pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh 30 item pernyataan memenuhi kriteria validitas serta dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0.887	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.846	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.794	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach Alpha variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,887, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,846, serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,794, seluruhnya lebih besar dari standar Cronbach Alpha sebesar 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Normalitas**Tabel 3 Uji Normalitas**

			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.89873679
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.058
	Negative		-.109
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed)			.056 ^c

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas terhadap 85 data residual menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, residual dalam model penelitian berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Multikolinieralitas**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin (X1)	.641	1.559
	Lingkungan Kerja (X2)	.641	1.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,641 serta VIF sebesar 1,559, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,641 serta VIF sebesar 1,559. Seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja dalam model penelitian.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.950	2.364		3.786	.000
	Disiplin Kerja	-.020	.046	-.052	-.444	.658
	Lingkungan Kerja	-.125	.056	-.259	-2.228	.079

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,658, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,079. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual dalam model penelitian relatif konstan sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Regresi**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.131	3.591		3.935	.000
	Disiplin Kerja	.153	.070	.199	2.175	.033
	Lingkungan Kerja	.511	.085	.550	6.015	.000

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 14,131 + 0,153X_1 + 0,511X_2$. Nilai konstanta sebesar 14,131 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,131. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,153 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,511 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap. Nilai koefisien yang positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F	df1	df2	Sig. F Change
1	.658 ^a	.434	.420	3.946	.434	31.389	2	82	.000

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai R Square sebesar 0,434 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan 43,4% variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 56,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.131	3.591		3.935	.000
Disiplin Kerja	.153	.070	.199	2.175	.033
Lingkungan Kerja	.511	.085	.550	6.015	.000

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,175 serta nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 6,015 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial peningkatan Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	977.493	2	488.747	31.389	.000 ^b
Residual	1276.812	82	15.571		
Total	2254.306	84			

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,389 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Disiplin Kerja (X_1) serta Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,175 serta nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,153 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap ketentuan kerja, ketepatan dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam melaksanakan tanggung

jawab menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Temuan tersebut sejalan dengan Hakim et al. (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Noviyanti dan Asmalah (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Darmawan (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Aisyah (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan, semakin besar peluang karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi tersebut penting bagi karyawan bagian operator produksi karena pekerjaan membutuhkan kepatuhan terhadap waktu kerja, ketentuan operasional, prosedur kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Disiplin yang baik membantu menjaga keteraturan pelaksanaan pekerjaan sehingga aktivitas produksi dapat berjalan sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji *t* menghasilkan nilai *t* hitung sebesar 6,015 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,511 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dibandingkan dengan Disiplin Kerja, koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki nilai yang lebih besar sehingga dalam model penelitian ini lingkungan kerja memberikan kontribusi relatif lebih kuat terhadap perubahan Kinerja Karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Septiawan dan Heryanda (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Noviyanti dan Asmalah (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Ilham et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Sudarijati et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi semakin penting bagi karyawan bagian operator produksi karena aktivitas pekerjaan dilakukan dalam kondisi operasional yang membutuhkan kenyamanan, keamanan, fasilitas yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih nyaman sehingga konsentrasi serta kemampuan menyelesaikan tugas dapat terjaga. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan bagian penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Multi Makanan Tebet Barat.

Pengaruh Disiplin (X₁) Dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 31,389 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,434 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 43,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 56,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Harahap (2021) yang menempatkan disiplin kerja serta lingkungan kerja sebagai bagian dari faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan Noviyanti dan Asmalah (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja serta lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian Perkasa et al. (2023) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja. Hasil penelitian Hurlaini dan Farida (2024) juga menunjukkan pentingnya disiplin kerja serta lingkungan kerja dalam optimalisasi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan individu terhadap aturan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan. Disiplin kerja memberikan dorongan agar karyawan menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan bagian operator produksi. Temuan ini memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu dilakukan secara berkesinambungan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian pula Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,434 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 43,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan bagian operator produksi PT. Multi Makanan Tebet Barat perlu didukung oleh penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. PT. Multi Makanan Tebet Barat disarankan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan terhadap ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan. Perusahaan juga perlu mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung kelancaran aktivitas produksi. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan karena masih terdapat 56,6% variasi kinerja yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2025). The effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance of CV Dilautaa Jaya Purbalingga. *Jurnal Hexagro*, 9(2), 1887. <https://doi.org/10.36423/hexagro.v9i2.1887>
- Amaliya, P. R., & Bala, R. P. (2025). The influence of employee engagement, work discipline, and work motivation on employee performance in Luwes Gentan Park. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(5), 50. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i5-50>
- Bala, R. P. (2025). The effect of employee engagement, work discipline and work motivation on employee performance in BRI Unit Giriwoyo Office. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(4), 07. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i4-07>
- Bissalamy, H. M., Azwardi, & Hadjri, I. (2025). The influence of training, physical work environment, and work discipline on employee performance at the Regional Revenue Agency of South Sumatra Province. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(11), 42. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i11-42>
- Darmawan, R. A. (2023). Employee performance: The effects of supervision, work discipline, and work environment. *Academia Open*, 9, 5514. <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5514>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The effect of work motivation and work discipline on employee performance. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 4158. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Harahap, L. M. (2021). Employee performance model: Implementation of work environment work discipline and competence. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(2), 507. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i2.507>
- Hasibuan, S. N., & Nasution, M. F. (2025). Analysis of the influence of competency, work motivation, and discipline on employee performance in South Labuhanbatu Regency Transportation Agency. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 625. <https://doi.org/10.60036/jbm.625>
- Herminingsih, A., & Wiyoto, V. (2025). The effects of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(3), 50935. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i3.50935>
- Hidaya, V. N., & Dwiarti, R. (2025). The effect of work-life balance, work environment, and work discipline on employee performance in AKPRIND University employees. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 13189. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i1.13189>
- Hidayat, G. M. A. M., & Renaldi, H. (2023). The effect of work discipline and work environment on employee performance through work motivation in the police environment. *Journal of Social Science and Business Studies*, 1(2), 37. <https://doi.org/10.61487/jssbs.v1i2.37>
- Hurpaini, R., & Farida, I. (2024). Employee performance optimization through work discipline and work environment: Empirical study in East Java Provincial Plantation Office. *Maneggio*, 63z2yd63.

- <https://doi.org/10.62872/63z2yd63>
- Ilham, B. T., Rahwana, K. A., & Risana, D. (2024). The influence of work environment and work discipline on employee performance at Makida Collection Tasikmalaya. *Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 22. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i1.22>
- Latif, K., & Syakil, M. (2026). The influence of work environment, work discipline and work motivation on employee performance. *Maroon Journal De Management*, 3(1), 312. <https://doi.org/10.37899/mjdm.v3i1.312>
- Lestari, M. R., & Prapanca, D. (2023). Motivation, discipline, and work environment: COVID-19 impact on employee performance. *Academia Open*, 8, 3905. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3905>
- Maulidiah, U., & Baskoro, H. (2025). The effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 5(1), 458. <https://doi.org/10.31538/mjifm.v5i1.458>
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 973. <https://doi.org/10.56127/ijme.v2i3.973>
- Perkasa, D. H., Lusitawati, Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The influence of the physical work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. *KnE Social Sciences*, 8(12), 13678. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Rofik, A., & Sari, H. M. K. (2023). Work motivation, work discipline and work environment on employee performance in cooking oil producing companies. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 772. <https://doi.org/10.21070/ijins.v2i1772>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2025). Improving employee performance: The roles of work environment, work motivation and work discipline. *Talent: Journal of Economics and Business*, 2(04), 728. <https://doi.org/10.59422/jeb.v2i04.728>
- Safitri, R. A., & Astutik, M. (2022). The influence of work discipline, work environment and communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *Academia Open*, 7, 2708. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2708>
- Sasongko, S., & Talkah, A. (2022). The influence of motivation, work environment, communication, and work discipline on employee performance in CV. Buana Mas Kediri. *Otonomi*, 22(1), 2455. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2455>
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2021). Effect of work environment and work discipline on employee performance. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 27513. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27513>
- Setiawan, T. (2022). The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 152. <https://doi.org/10.55942/jeb.v2i2.152>
- Shofiyah, A. G. N., Yendra, Y., & Marihi, L. O. (2025). Competence, work environment and work discipline on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 323. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.323>
- Sudarijati, S., Samsuri, S., & Safina, D. A. (2024). Improving employee performance through work discipline, work motivation and work environment at PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(4), 793. <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i04.793>
- Sutanto, A. T., Harahap, S. R., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). The influence of work motivation and work environment on employee performance at the Labuhan Batu District Education Office with work discipline as intervening variables. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(2), 47. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i2-47>
- Ulumudin, M. I., & Sari, H. M. K. (2023). Work environment, work practices, and employee work discipline on employee performance in the hospitality industry. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 762. <https://doi.org/10.21070/ijins.v2i1762>
- Wirawan, M., & Putri, C. (2023). The effect of work environment and work discipline on the effect of work environment, work discipline on employee performance with communication as an intermediate

variable. *Journal of Social Science and Business Studies*, 1(2), 36.
<https://doi.org/10.61487/jssbs.v1i2.36>

Yusuf, M., Suwardana, H., & Shoimah, N. (2024). The influence of work discipline and work environment on employee performance. *Innovation Research Journal*, 5(2), 9116.
<https://doi.org/10.30587/innovation.v5i2.9116>

.