



Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hibi Investment Indonesia

Darmadi^{1*}, N. Lilis Suryani², Iman Syatoto³, Ade Hermawan⁴

^{1,2,3,4} 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 May 25, 2026

Keywords:

Discipline, Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at PT. HIBI Investment Indonesia in Bandung. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin formula and obtained a sample of 100 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 45.8% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,091 > 1,984)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 46.9% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,307 > 1,984)$. Discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.596 + 0.386X_1 + 0.382X_2$. The coefficient of determination is 58.0% while the remaining 42.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(66.882 > 2.700)$.

Kata Kunci:

Disiplin, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HIBI Investment Indonesia di Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9.091 > 1,984)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9.307 > 1,984)$. Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,596 + 0,386X_1 + 0,382X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(66,882 > 2,700)$.



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

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek strategis dalam keberlangsungan organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai target dan mempertahankan efektivitas operasional. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Dalam persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia melalui penciptaan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan bekerja secara efektif, produktif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu dipandang sebagai bagian integral dari strategi organisasi, khususnya melalui pengelolaan faktor internal yang berkaitan langsung dengan perilaku kerja dan kondisi lingkungan organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkaitan

*Corresponding author.

E-mail: dosen02445@unpam.ac.id

dengan berbagai faktor manajerial, antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi (Darmawan, 2022; Farhan & Indriyaningrum, 2023; Habeahan, 2023; Nurhayati, 2024).

Dalam penelitian ini, permasalahan kinerja karyawan ditemukan pada PT Hibi Investment Indonesia yang ditunjukkan oleh beberapa kondisi yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja. Pada aspek disiplin kerja, masih ditemukan ketidaktepatan waktu karyawan dalam memasuki maupun mengakhiri jam kerja serta adanya kecenderungan peningkatan ketidakhadiran karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap ketentuan waktu kerja dan tanggung jawab kehadiran masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Sementara itu, pada aspek lingkungan kerja ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik, khususnya kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan area kerja, serta aspek nonfisik berupa hubungan antarpegawai yang belum sepenuhnya berjalan secara harmonis. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan. Permasalahan tersebut menjadi penting untuk dikaji karena disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang berada dalam lingkup pengelolaan sumber daya manusia dan secara teoritis maupun empiris memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu mekanisme organisasi dalam membentuk perilaku karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik memungkinkan pekerjaan dilaksanakan secara lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten sehingga dapat mendukung pencapaian target organisasi. Secara empiris, hubungan tersebut telah ditunjukkan dalam berbagai penelitian. Fazira dan Khoiri (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SiCepat Ekspres Batam. Temuan serupa ditunjukkan oleh Bahmid dan Purnama (2023) pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Konsistensi temuan tersebut diperkuat oleh Andryani, Ariani, dan Yuliani (2024) yang menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. Dengan demikian, bukti empiris menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu pendekatan yang relevan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat membentuk kondisi psikologis maupun fisik karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan rasa nyaman, mendukung interaksi dan koordinasi, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Berbagai penelitian dalam DAPUS menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hendra (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkaitan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Simarmata dan Wasiman (2022) juga menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. Selanjutnya, Ningrat dan Suarmanayasa (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. Temuan yang lebih mutakhir ditunjukkan oleh Bayhaqi dan Efiti (2025) yang secara khusus menguji lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT CORT Indonesia, serta Dewi dan Mawarny (2025) yang menguji lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada gudang PT Nur Sport Tangerang Selatan. Rangkaian temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun nonfisik, menjadi salah satu determinan yang relevan dalam pembahasan kinerja karyawan.

Meskipun sejumlah penelitian telah menunjukkan hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, masih terdapat ruang penelitian yang perlu diperjelas. Research gap penelitian ini terletak pada masih beragamnya objek, karakteristik organisasi, serta kombinasi faktor yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Sebagian penelitian menguji disiplin dan lingkungan kerja bersama variabel lain seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi (Darmawan, 2022; Choeroh & Nawatmi, 2024; Simbolon, 2025), sedangkan penelitian lainnya lebih menekankan salah satu aspek lingkungan kerja atau disiplin kerja dalam objek organisasi tertentu (Fazira & Khoiri, 2022; Hendra, 2022; Hidayah, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa bukti empiris mengenai kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja masih perlu diperkuat pada karakteristik organisasi yang berbeda, khususnya pada PT Hibi Investment Indonesia. Selain itu, hasil penelitian terdahulu tidak sepenuhnya menunjukkan besaran kontribusi yang sama, sehingga pengujian kembali diperlukan untuk mengetahui apakah pola hubungan tersebut tetap konsisten pada objek penelitian yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini tidak semata-mata mengulang penelitian terdahulu, tetapi

melakukan pengujian empiris pada karakteristik organisasi yang belum menjadi objek penelitian dalam kajian-kajian yang dirujuk.

Berdasarkan research gap tersebut, novelty penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai determinan kinerja karyawan pada PT Hibi Investment Indonesia dengan mengintegrasikan aspek perilaku kerja dan kondisi lingkungan organisasi dalam satu model empiris. Penelitian ini juga memberikan kontribusi kontekstual melalui pengujian hubungan kedua variabel tersebut pada lingkungan perusahaan yang memiliki karakteristik dan dinamika organisasi yang berbeda dari objek penelitian terdahulu. Kebaruan tersebut diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai konsistensi peran disiplin dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sekaligus memberikan dasar bagi perusahaan dalam menentukan prioritas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hibi Investment Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan menganalisis hubungan dan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT Hibi Investment Indonesia yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 133-137, Monex Building, Kota Bandung, Jawa Barat 40261. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Hibi Investment Indonesia yang berjumlah 133 orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari literatur serta dokumen yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap indikator masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen pertama (X1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Disiplin kerja diukur melalui aspek kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pelaksanaan prosedur kerja, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian hasil kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui tahapan pengujian kualitas instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten, sedangkan uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan model $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Pengujian hipotesis 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

Disiplin			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.489	0.197	valid
2	0.531	0.197	valid
3	0.732	0.197	valid
4	0.597	0.197	valid
5	0.729	0.197	valid
6	0.650	0.197	valid

7	0.440	0.197	valid
8	0.606	0.197	valid
9	0.489	0.197	valid
10	0.531	0.197	valid
Lingkungan Kerja			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.381	0.197	valid
2	0.567	0.197	valid
3	0.394	0.197	valid
4	0.484	0.197	valid
5	0.589	0.197	valid
6	0.460	0.197	valid
7	0.663	0.197	valid
8	0.550	0.197	valid
9	0.655	0.197	valid
10	0.374	0.197	valid
Uji Validitas Kinerja Karyawan			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0.328	0.197	valid
2	0.572	0.197	valid
3	0.329	0.197	valid
4	0.420	0.197	valid
5	0.732	0.197	valid
6	0.580	0.197	valid
7	0.750	0.197	valid
8	0.551	0.197	valid
9	0.718	0.197	valid
10	0.460	0.197	valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.197), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

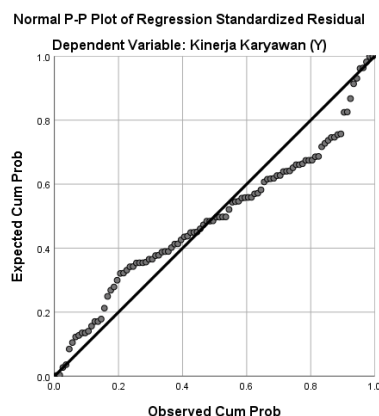
Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0.752	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.712	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.721	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Normalitas P-P Plot Regression Standardized Residual

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieralitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

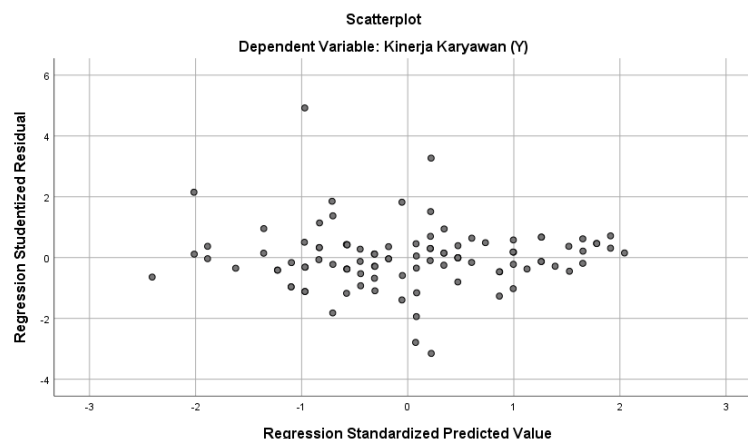
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.596	2.799		2.356	.020		
	Disiplin (X1)	.386	.077	.415	5.050	.000	.641	1.559
	Lingkungan Kerja (X2)	.382	.072	.436	5.309	.000	.641	1.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,641 dan lingkungan kerja sebesar 0,641 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,559 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,559 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar .2 Hasil Uji Scatterplot
Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui titik-titik pada grafik *Scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar diatas, dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.596	2.799		2.356	.020
	Disiplin (X1)	.386	.077	.415	5.050	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.382	.072	.436	5.309	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,627 + 0,781 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan sebesar 10,627 diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel independen maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 10,627
- Nilai koefisien regresi variabel *product knowledge* (X₂) adalah 0,781 bernilai positif, sehingga jika *product knowledge* mengalami kenaikan satu (1) nilai, maka *service quality* (Y) akan meningkat sebesar 0,781
- Nilai lingkungan kerja (X₂) 0,382 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382 point.

Uji Koefisien Korelasi (r).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.571	2.525

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin (X₁)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.571	2.525

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin (X₁)

Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,580 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar (100-58,0%) = 42,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.836	2.633		5.636	.000
	Disiplin (X ₁)	.630	.069	.676	9.091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9.091 > 1,984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.266	2.954		3.814	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.600	.064	.685	9.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9.307 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian

maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

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

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.854	2	426.427	66.882	.000 ^b
	Residual	618.456	97	6.376		
	Total	1471.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($66,882 > 2,700$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,836 + 0,630X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,676 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,8% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan kontribusi lainnya berasal dari faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin yang diterapkan dan dijalankan oleh karyawan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja pada dasarnya tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta kesediaan menjalankan prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut dapat membentuk pola kerja yang lebih teratur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Andryani, Ariani, dan Yuliani (2024) yang meneliti karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SmartPLS dan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam mendorong pencapaian kinerja, meskipun karakteristik organisasi dan bidang pekerjaan yang diteliti berbeda. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Bayhaqi dan Efiti (2025) pada PT CORT Indonesia yang menempatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, Ningrat dan Suarmanayasa (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi mekanisme yang membantu karyawan mempertahankan konsistensi perilaku kerja dan pencapaian hasil pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian, kuatnya hubungan disiplin dengan kinerja menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan karyawan, tetapi juga pada konsistensi karyawan dalam menjalankan kewajiban pekerjaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih mampu mengatur waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mengikuti prosedur, serta bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, penerapan disiplin perlu diarahkan bukan semata-mata sebagai bentuk pengawasan atau pemberian sanksi, tetapi sebagai upaya membangun kebiasaan kerja yang teratur dan bertanggung jawab. Dengan pendekatan tersebut, disiplin dapat menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,266 + 0,600X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% menunjukkan bahwa lingkungan kerja

memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan kinerja karyawan, sedangkan kontribusi lainnya berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih efektif dan optimal. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, fasilitas, keamanan, dan tata ruang, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi, serta suasana kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Andryani, Ariani, dan Yuliani (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. Penelitian tersebut secara bersamaan menguji motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Temuan tersebut relevan dengan hasil penelitian ini karena menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Ningrat dan Suarmanayasa (2023), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. Penelitian Bayhaqi dan Efiti (2025) pada PT CORT Indonesia juga secara khusus menguji lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga semakin memperkuat relevansi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja karyawan pada organisasi yang berbeda.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat dipandang sebagai faktor pendukung yang memungkinkan karyawan menggunakan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi gangguan selama proses pekerjaan, sedangkan hubungan kerja yang baik dapat mempermudah komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat konsentrasi, menurunkan kenyamanan dalam bekerja, dan pada akhirnya mengganggu pencapaian target pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja secara menyeluruh, baik dari aspek fasilitas fisik maupun hubungan sosial di dalam organisasi. Hasil penelitian ini sekaligus memberikan makna bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan individu, tetapi juga perlu didukung dengan penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara nyaman, aman, dan produktif.

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

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi $Y = 6,596 + 0,386X_1 + 0,382X_2$ menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 58,0% menunjukkan bahwa kombinasi disiplin dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan bagian lainnya dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan terbentuk melalui kombinasi antara faktor perilaku individu dan kondisi organisasi. Disiplin mencerminkan bagaimana karyawan mengatur dan mengarahkan perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja mencerminkan sejauh mana organisasi menyediakan kondisi yang memungkinkan perilaku kerja tersebut dapat berlangsung secara optimal. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih mudah mencapai kinerja optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan lebih optimal memberikan kontribusi terhadap kinerja apabila karyawan memiliki kedisiplinan dalam memanfaatkan fasilitas, mengikuti prosedur, memenuhi target, dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ningrat dan Suarmanayasa (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap hasil penelitian ini karena menggunakan struktur variabel yang sama, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Andryani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. Selain itu,

penelitian Bayhaqi dan Efiti (2025) pada PT CORT Indonesia kembali memperlihatkan relevansi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Perusahaan tidak cukup hanya menekankan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga harus menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan aturan dan tanggung jawab tersebut. Disiplin yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang terarah, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menyediakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut menghasilkan kinerja secara optimal. Oleh sebab itu, kombinasi antara penguatan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aturan, memenuhi tanggung jawab, memanfaatkan waktu kerja, dan melaksanakan tugas sesuai ketentuan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung, serta mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Secara bersama-sama, disiplin dan lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Upaya peningkatan disiplin dapat dilakukan melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, pemberian arahan yang jelas, pengawasan yang proporsional, serta pemberian penghargaan maupun evaluasi terhadap kepatuhan dan tanggung jawab karyawan. Di sisi lain, perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja memiliki kondisi fisik yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang baik, serta hubungan antarpegawai dan pimpinan yang mendukung. Penerapan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan mampu mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andryani, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Auto2000 Cabang Balikpapan Sudirman. *Media Riset Ekonomi [MREKO]*, 3(2), 375. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i2.375>
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Niagaawan*, 12(3), 50009. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Bayhaqi, M. I., & Efiti, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cort Indonesia. *Journal of Entrepreneurship & Technopreneurship*, 1(3), 1126. <https://doi.org/10.47927/joet.v1i3.1126>
- Berna, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor imigrasi Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1499. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1499>
- Choeroh, N., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 7(2), 1563. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 3960. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Delimawati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lestari Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 446. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i3.446>

- Dewi, M. N., & Mawarny, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada gudang PT Nur Sport Tangerang Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, Article tteedz37. <https://doi.org/10.70285/tteedz37>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 7486. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Fazira, E., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SiCepat Ekspres Batam. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 813. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.813>
- Fitriananta, E., & Cahyadi, N. (2026). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Manajemen Dewantara*, 10(1), 22067. <https://doi.org/10.30738/md.v10i1.22067>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 23365. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hendra, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pundi*, 5(3), 366. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i3.366>
- Heralkan, Y., Alviolesa, K., & Alviolesa, B. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. *DIBINOM: Digital Business, Economic Journal*, 1(1), 1145. <https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1145>
- Hidayah, N. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Cipta Solusindo. *Jurnal Menara*, 1(2), 10. <https://doi.org/10.65978/jm.v1i2.10>
- Juliyanti, L., & Jazuli, M. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*, Article j01pbr30. <https://doi.org/10.70285/j01pbr30>
- Ningrat, B., & Suarmanayasa, I N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 6(2), 58778. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.58778>
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 142. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Polandika, A. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(2), 839. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i2.839>
- Prriatna, I. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Manageable*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.59000/jm.v1i1.1>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi dan Keuangan*, 30(1), 7. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Rifaldi, M., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, Article yc3jan68. <https://doi.org/10.70285/yc3jan68>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 397. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 552. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Simarmata, S., & Wasiman. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 850. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.850>
- Simbolon, E. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Beras Angga Jaya, Anjatan Indramayu. *Holistik Manajemen: Jurnal Manajemen*, 5(2), 194. <https://doi.org/10.70825/holistik.v5i2.194>

- Sunatar, B. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 104–113. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n1.p104-113>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- .