



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana

Febriana Banyu Mukti^{1*}, Asep Dony Suhendra²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: febrianabanyumukti@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Suryajaya Bumi Kencana. The population consists of all 30 employees of PT. Suryajaya Bumi Kencana; consequently, a saturated sampling technique was employed. Data were collected via questionnaires, while analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, using SPSS version 27 software. The results indicate that the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance, evidenced by a t-count of 2.182 (exceeding the t-table value of 1.701) and a significance level of 0.038 (below 0.05). Work discipline also exerts a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of 4.246 (exceeding the t-table value of 1.701) and a significance level of 0.001 (below 0.05). Simultaneously, the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with an F-count of 21.083 (exceeding the F-table value of 3.34) and a significance level below 0.05. The coefficient of determination reveals that the work environment and work discipline collectively explain 61.0% of the variation in employee performance, while the remaining 39.0% is influenced by variables outside the scope of this study. Based on these findings, it can be concluded that improving the quality of the work environment, supported by the implementation of sound work discipline, can enhance employee performance at PT. Suryajaya Bumi Kencana..

Keywords: Employee Performance; Saturated Sampling; Work Discipline; Work Environment; Workplace Management.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suryajaya Bumi Kencana yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,182 > ttabel sebesar 1,701 dengan tingkat signifikansi 0,038 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 4,246 > ttabel sebesar 1,701 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 21,083 > ftabel sebesar 3,34 dan nilai signifikansi < 0,05. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 61,0%, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung dengan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Sampel Jenuh.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada besarnya modal atau kekuatan finansial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan karena berfungsi sebagai penggerak dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional. Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya

berkontribusi dalam bentuk tenaga kerja, tetapi juga memberikan ide, kreativitas, dan inovasi yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Setiap individu memiliki karakteristik yang bermacam-macam, sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Syafitri et al., 2023).

Kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi dan profitabilitas perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan bahkan mengancam keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan. Lingkungan fisik meliputi kebersihan, pencahayaan, ventilasi, serta fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi, serta dukungan pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan optimal sering dikaitkan dengan konsep budaya kerja positif dan kenyamanan fisik yang mendukung kinerja karyawan.

Namun berdasarkan hasil observasi awal di PT. Suryajaya Bumi Kencana, lingkungan kerja masih belum optimal. Hal ini terlihat dari keterbatasan fasilitas kerja seperti jumlah komputer yang belum memadai, kurangnya rak penyimpanan dokumen sehingga dokumen tidak tertata dengan baik, ukuran meja kerja yang kurang sesuai, serta belum tersedianya sistem pengawasan seperti CCTV. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu kenyamanan kerja dan dampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh tingkat disiplin kerja mereka. Disiplin kerja merupakan indikator ketaatan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan merupakan faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dan kunci kesuksesan dalam mencapai sasaran perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan akan sulit untuk memperoleh kinerja yang optimal.

Namun demikian, tingkat disiplin kerja di PT. Suryajaya Bumi Kencana yang masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam pengiriman produk, kurangnya koordinasi antarbagian, serta tingkat absensi keterlambatan karyawan yang masih tergolong tinggi, khususnya terkait tingginya tingkat keterlambatan kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki 30 karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kejadian keterlambatan, yaitu pada Januari sebanyak 65 kejadian (7%), Februari sebanyak 64 kejadian (8%), dan Maret

sebanyak 61 kejadian (7%). Data ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum secara konsisten mentaati aturan kerja yang berlaku.

Tingginya tingkat keterlambatan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi serta lemahnya pengawasan terhadap disiplin kerja. Kondisi ini berdampak pada terganggunya kelancaran operasional perusahaan dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menurut (Oktavia & Fernos, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa karena kompetisi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Apabila tercipta lingkungan kerja yang kompetitif dengan komunikasi yang efektif maka akan terjadi peningkatan kemampuan personel dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, (Bachtiar, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Gifa Inayah & Hari Subagio, 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, (Tampenawas et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Suryajaya Bumi Kencana merupakan perusahaan distribusi yang bergerak di bidang produk bumbu instan, seperti Kating Irisan Bawang Putih, Bambay Irisan Bawang Bombay, Bamer Irisan Bawang Merah, Meta Bumbu Penyedap Rasa Ebi dan Bumbu Kuah Baso. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, khususnya pada bidang penjualan, pemasaran, dan distribusi.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryajaya Bumi Kencana. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana.”

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik, sehingga berpotensi mendukung atau justru menghambat kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati dalam (Saptaputra, 2023), lingkungan kerja mencakup seluruh hal yang berada di sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik seperti peralatan kerja dan fasilitas yang tersedia, maupun kondisi nonfisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, serta suasana kerja yang terbentuk dari metode kerja yang diterapkan, yang semuanya dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh aturan, norma, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi, yang tercermin melalui tingkat kepatuhan, rasa tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja menunjukkan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja yang dapat dilihat dari kehadiran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Sulaeman, M., 2024). Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif berupa peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta tercapainya tujuan organisasi (Yayan Hadiyat, 2026).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dapat diukur dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja. Menurut Sondang dalam (Husein, 2025), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan karya nyata, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun non-keuntungan, dengan memenuhi persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Suryajaya Bumi Kencana pada tahun 2026. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Suryajaya Bumi Kencana yang berjumlah 30 orang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik *saturated sampling* (sampling jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Instrumen

penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, serta telah diuji validitas menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Selain itu, observasi digunakan untuk memperoleh gambaran kondisi kinerja karyawan, sedangkan studi dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data dan memperkuat landasan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner secara *online* melalui *Google Forms*, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 yang diawali dengan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji F*), uji koefisien determinasi (R^2), serta uji koefisien regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1_1	0,361	0,796	Valid
X1_2		0,614	
X1_3		0,730	
X1_4		0,493	
X1_5		0,750	
X1_6		0,776	
X1_7		0,819	
X1_8		0,707	
X1_9		0,739	
X1_10		0,770	
X1_11		0,674	
X1_12		0,796	
X1_13		0,662	
X1_14		0,676	
Disiplin Kerja (X2)			

X2_1		0,892	
X2_2		0,540	
X2_3		0,706	
X2_4		0,829	
X2_5	0,361	0,774	Valid
X2_6		0,856	
X2_7		0,717	
X2_8		0,729	
X2_9		0,878	
X2_10		0,654	
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1		0,694	
Y2		0,736	
Y3	0,361	0,672	Valid
Y4		0,726	
Y5		0,694	
Y6		0,784	

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan tabel 1 nilai r_{tabel} adalah 0,361 serta item seluruh pertanyaan yang mencakup lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dianggap valid. Hal ini dikarenakan r_{hitung} pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

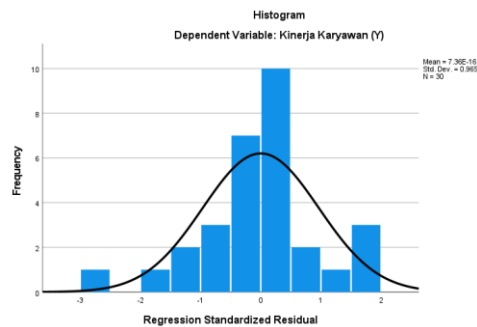
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,922	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *alpha* yang lebih dari 0,60 oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

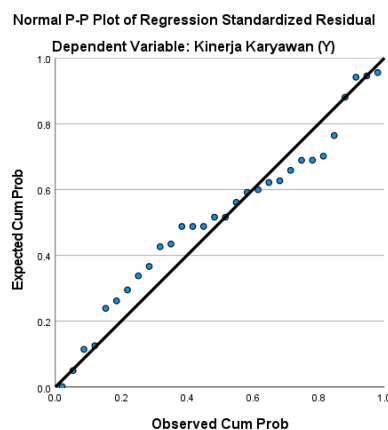
Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan gambar 1 grafik histogram, residual membentuk kurva yang mendekati distribusi normal dan mengikuti bentuk lonceng (bell-shaped). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan gambar 2 grafik *P-P Plot* hasil uji normalitas menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Oleh karena itu, berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi distribusi normal. Simetri pada hitogram serta pola sebaran data disekitar garis lurus pada normal *P-P Plot* memberikan bukti yang meyakinkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel 3 dibawah ini. Tabel tersebut

menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Standardized
			Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.96490128
	Absolute		.125
Most Extreme Differences	Positive		.125
	Negative		-.124
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.267
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.255
		Upper Bound	.278

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

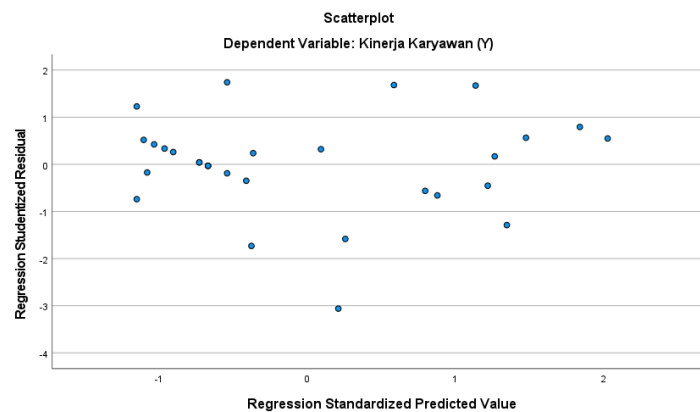
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual data penelitian berdistribusi normal. Hasil ini juga diperkuat oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Heterokkeditas



Gambar 1. Hasil Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Pada gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.757 1.321
	Disiplin Kerja (X2)	.757 1.321

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Menurut tabel 4 hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,757 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel sebesar 1,321, artinya tidak ada multikolinearitas dalam regresi bebas ini karena Tolerance sudah melebihi 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji-T)

Dalam uji ini, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan (*Sig. 2-tailed*) $< 0,05$. Nilai t_{tabel} diperoleh dari rumus derajat kebebasan (df) yaitu $n-2$, dimana “n” merupakan jumlah sample. Dengan demikian, $30-2 = 28$, sehingga $t_{tabel} = 1.701$.

Tabel 5. Hasil Uji-T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.379	3.393		.996	.328
Lingkungan Kerja (X1)	.112	.051	.301	2.182	.038
Disiplin Kerja (X2)	.359	.085	.587	4.246	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut tabel 5 model regresi adalah nilai $t_{hitung} 2,182 > t_{tabel} 1,701$ dan signifikan $0,038 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)]

Menurut tabel 5 model regresi adalah nilai $t_{hitung} 4,246 > t_{tabel} 1,701$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 6. Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.482	2	53.241	21.083	.001 ^b
Residual	68.185	27	2.525		
Total	174.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 21,083 dan f_{tabel} sebesar 3,34. Karena f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} ($21,083 > 3,34$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.379	3.393		.996	.328			
Lingkungan Kerja (X1)	.112	.051	.301	2.182	.038	.591	.387	.262
Disiplin Kerja (X2)	.359	.085	.587	4.246	<.001	.735	.633	.511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam riset ini melibatkan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Rumus koefisien determinasi (KD) = Beta x Zero Order x 100% dapat dimanfaatkan untuk menghitung dan mengevaluasi seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial bisa dilihat pada tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Variabel	Beta	Zero-order	Coefficients Beta X Coefficients Correlation	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	0.301	0.591	0,301 X 0,591	17,7%
Disiplin Kerja (X2)	0.587	0.735	0,587 X 0,735	43,1%
Total				60,8%

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan tabel 7 dan tabel 8, hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien determinasi parsial sebesar

17,7%, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 43,1%.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.581	1.589
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9 diperoleh nilai R square sebesar 0,610 atau 61,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 61,0%, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial Part
1	(Constant)	3.379	3.393		.996	.328		
	Lingkungan Kerja (X1)	.112	.051	.301	2.182	.038	.591	.387
	Disiplin Kerja (X2)	.359	.085	.587	4.246	<.001	.735	.633
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026)

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

$$Y = 3.379 + 0,112 X_1 + 0,359 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,379 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah positif sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independen seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.
- $b_1 = 0,112$ adalah koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X1), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112.

Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

- c. $b_2 = 0,359$ adalah koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_2), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,359. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,182 > t_{tabel} 1,701$ dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryajaya Bumi Kencana, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan yang harmonis antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel lingkungan kerja, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja" dengan rata-rata sebesar 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai yang baik menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya" dengan rata-rata sebesar 3,63, yang menunjukkan masih terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badidaga, 2022), (Dewi & Marpaung, 2023), (Haryani, 2025), serta (Kharisma et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana.

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

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,246 > t_{tabel} 1,701$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryajaya Bumi Kencana, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam bekerja, serta kemampuan menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator disiplin kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab" dengan nilai rata-rata sebesar 4,50. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya jarang datang terlambat ke tempat kerja" dengan rata-rata sebesar 3,90, yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya disiplin dalam hal ketepatan waktu.

Menurut Hasibuan dalam (Apriliany, 2024), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja lebih efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, nilai koefisien beta variabel disiplin kerja sebesar 0,587 lebih besar dibandingkan koefisien beta lingkungan kerja sebesar 0,301, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Badidaga, 2022), (Dewi & Marpaung, 2023), (Haryani, 2025), serta (Kharisma et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana.

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

Penelitian ini dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana. Hal ini dibuktikan melalui uji-f (simultan) dengan nilai $f_{hitung} 21,083 > f_{tabel} 3,34$ dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hasil ini, hipotesis

ketiga (H₃) diterima, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi secara bersamaan oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Kombinasi kedua faktor tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kualitas, kuantitas, serta kerja sama antarpegawai.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Rahmat Laan et al., 2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badidaga, 2022), (Dewi & Marpaung, 2023), (Fayza & Siska, 2024), (Haryani, 2025), serta (Kharisma et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung dengan penerapan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Suryajaya Bumi Kencana. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta meningkatkan kedisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryajaya Bumi Kencana. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan, keamanan, maupun hubungan kerja antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti mematuhi peraturan perusahaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan memiliki ketepatan waktu yang baik, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Disiplin kerja juga menjadi variabel yang memiliki

pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryajaya Bumi Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

Saran

PT Suryajaya Bumi Kencana disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap aspek yang masih dinilai kurang optimal, seperti tingkat kebisingan di tempat kerja, serta tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan yang lebih efektif, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian penghargaan kepada karyawan yang disiplin, serta penerapan sanksi secara konsisten terhadap pelanggaran yang terjadi. Perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut secara berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat dijadikan bahan perbandingan.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliansy, N. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Tirta Patriot Bekasi (pp. 161–167).
- Bachtiar, M. R. A. (2024). *Terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti*.
- Badidaga, H. A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel Papua*.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kiyokuni Indonesia. *Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja*

dan Disiplin Kerja terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan pada PT Kiyokuni Indonesia, 5(1), 44–63.

- Fayza, R., & Siska, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. 2(2).
- Haryani, E. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasmin Amanah Media (pp. 25–35).
- Husein, H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Skill, motivasi, dan disiplin kerja* (L. T. Putri, Ed.; Edisi pertama). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Inayah, G., & Subagio, H. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 329–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Kharisma, B., Aprilia, F., & Siboro, S. F. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 543–548.
- Laan, R., Trimurti, C. P., & Hartini. (2025). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. CV Media Sains Indonesia.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. 2(April).
- Saptaputra, S. K. (2023). *Ergonomi dan lingkungan kerja*. CV Media Sains Indonesia.
- Sulaeman, M., dkk. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Diva Pustaka.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 770–778.
- Yayan Hadiyat, dkk. (2026). *Pengantar MSDM (manajemen sumber daya manusia)*. CV Nulis Hemat Indonesia.