

Peran Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dealer Motor

Abdul Parmansyah P ✉

Universitas Wira Bhakti

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 pegawai yang ada pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor. Data hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan Teknik Kuisioner dan Dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data (uji validitas dan uji reabilitas), uji analisis deskriptif Kuantitatif, uji hipotesis (uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2024 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : abdulparmansyah21@gmail

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, karyawan yang berkomitmen dan produktif adalah aset berharga bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya, sehingga perusahaan dapat tetap bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam menjual dan memasarkan produk-produk kepada pelanggan. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak orang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan terkait hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Karyawan yang disiplin akan mengatur waktu dengan baik, mengerjakan tugas-tugas sesuai jadwal, dan memenuhi batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini akan menghindari penundaan dalam penyelesaian pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan memastikan kelancaran proses kerja. Disiplin juga berperan dalam menjaga ketertiban di tempat kerja. Karyawan yang disiplin akan menjaga kebersihan, rapi, dan tertib dalam menjalankan tugasnya. Mereka akan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, seperti mengenakan seragam kerja dengan benar, menjaga kerapian di meja kerja, dan memelihara fasilitas kerja. Dengan demikian, disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bebas dari gangguan. Karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan menghormati tugas yang diberikan. Mereka akan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Dalam jangka panjang, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap reputasi perusahaan dan hubungan dengan klien atau pelanggan. Disiplin di tempat kerja merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur, dan tugas-tugas yang diberikan di tempat kerja. Tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Berbagai penelitian secara konsisten menemukan bahwa disiplin di tempat kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian dari (Chandrasekar, 2011) dan (Hidayati et al., 2019) keduanya menemukan efek positif dari disiplin kerja terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan terdukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih produktif, bersemangat, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana harmonis di antara karyawan dan mendorong kolaborasi yang efektif antar tim. Beberapa faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman antara lain adalah komunikasi yang terbuka, keadilan dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan perusahaan, serta adanya rasa saling menghormati dan bekerja sama. Karyawan harus merasa bahwa suara mereka didengar dan pendapat mereka dihargai. Organisasi juga harus memperhatikan peraturan dan prosedur yang diterapkan secara konsisten dan adil untuk semua karyawan. Selain itu, suasana fisik juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ruang kerja yang bersih, teratur, dan nyaman dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan karyawan. Suhu dan pencahayaan yang sesuai serta adanya area rekreasi atau ruang santai yang disediakan juga dapat memberikan rasa keseimbangan bagi para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat berkontribusi pada keselamatan dan kesehatan karyawan. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung lebih bersemangat untuk menjaga keselamatan diri mereka sendiri dan sesama. Hal ini dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja atau cedera yang mungkin terjadi.

Berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Soewardi et al., 2016) dan (Chua et al., 2016) menemukan bahwa lingkungan fisik yang nyaman, termasuk faktor-faktor seperti suhu, tingkat kebisingan, dan pencahayaan, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Hal ini didukung lebih lanjut oleh (Putri et al., 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan disiplin dan kinerja. (Ali et al., 2015) dan (Roelofsen, 2002) juga menekankan pentingnya lingkungan fisik yang nyaman dalam mengurangi masalah kesehatan dan ketidakhadiran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. (Hameed & Amjad, 2009) dan (Saidi et al., 2019) keduanya menyoroti peran desain kantor dan lingkungan kerja yang positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Terakhir, (Eluka et al., 2013) menggarisbawahi dampak positif dari kondisi kerja yang lebih baik terhadap kinerja karyawan.

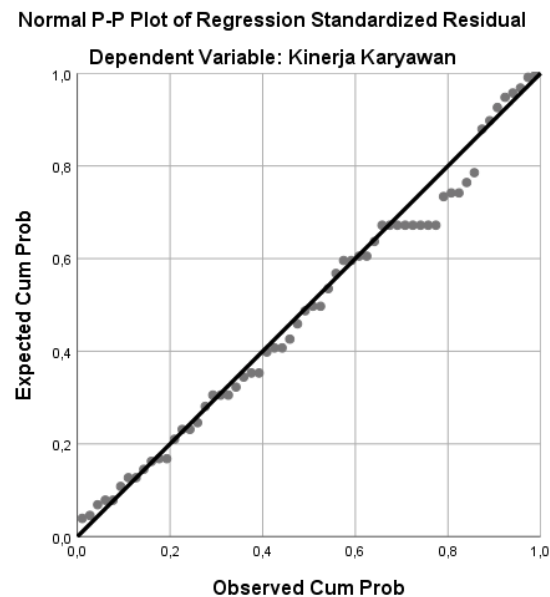
Secara objektif, studi ini akan mengkaji tentang peran disiplin dan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Studi ini memiliki urgensi yang tinggi dalam dunia bisnis saat ini karena disiplin dan lingkungan kerja yang baik adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai ini sangatlah relevan dan perlu dilakukan. Disiplin yang baik akan membantu karyawan untuk menjadi lebih fokus dan terorganisir dalam melaksanakan tugas serta mengikuti aturan dan prosedur perusahaan dengan baik. Keteraturan dalam pekerjaan akan menghindarkan karyawan dari tindakan tidak produktif, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan yang nyaman dan mendukung akan secara positif mempengaruhi motivasi dan kreativitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, seperti adanya konflik antar karyawan, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya fasilitas yang memadai, dapat menghambat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan dan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal.

METODOLOGI

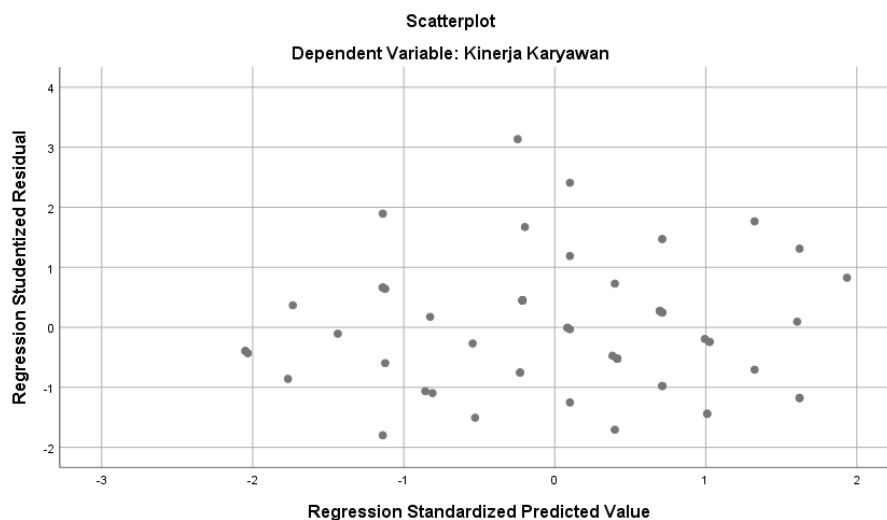
Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data pada penelitian ini diukur dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Penelitian ini menggunakan jenis data Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan berupa kuisioner yang diberikan kepada karyawan dan Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor yang jumlahnya sebanyak 60 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data, analisis deskriptif kuantitatif, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik dengan bantuan computer menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,292	1,264		1,812	,075
	Disiplin Kerja	,396	,077	,499	5,143	,000
	Lingkungan Kerja	,376	,087	,419	4,326	,000

Sumber: Output SPSS (2023)

Tabel 1 merupakan hasil analisis regresi yang dilakukan untuk memahami pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap sebuah variabel tertentu yang tidak disebutkan dalam tabel. Dalam analisis tersebut, terdapat empat kolom yang menyajikan informasi penting terkait dengan koefisien tidak berstandar, koefisien berstandar, nilai t, dan signifikansi (sig.) dari masing-masing variabel. Dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja ($\beta = 0,499$, $p < 0,001$) dan lingkungan kerja ($\beta = 0,419$, $p < 0,001$) terhadap variabel yang diamati. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta yang signifikan secara statistik untuk kedua variabel tersebut, dengan nilai t yang cukup tinggi, yaitu 5,143 untuk disiplin kerja dan 4,326 untuk lingkungan kerja. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan variabel yang diamati. Lebih lanjut, kontribusi disiplin kerja ($B = 0,396$) tampaknya sedikit lebih besar dibandingkan dengan kontribusi lingkungan kerja ($B = 0,376$) dalam mempengaruhi variabel yang diteliti, meskipun keduanya memiliki dampak yang signifikan. Selain itu, nilai konstanta (2,292) juga memberikan kontribusi terhadap nilai variabel tersebut. Meskipun tidak dicantumkan dalam narasi, penting untuk dicatat bahwa nilai signifikansi (sig.) yang rendah ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks analisis statistik.

Hasil analisis ini menggambarkan hasil pengujian pengaruh dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam analisis sebagaimana ditampilkan pada tabel 1, digunakan metode uji t untuk menilai signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel respons, yaitu kinerja karyawan. Penting untuk memahami makna statistik dari nilai t dan signifikansi (sig.) dalam konteks ini.

Pertama, variabel Disiplin Kerja (X1) dilakukan pengujian dengan nilai t hitung sebesar 5,143 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Nilai t hitung yang signifikan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hasil tersebut bukanlah kebetulan semata, melainkan hasil dari efek yang nyata. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kedua, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga diuji dengan nilai t hitung sebesar 4,326 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Seperti pada kasus sebelumnya, nilai t yang signifikan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,05$)

juga menegaskan bahwa hasil tersebut bukanlah kebetulan, melainkan efek yang nyata dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengimplikasikan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja, seperti dukungan rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil ini memberikan gambaran penting bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti penerapan kebijakan yang mendukung disiplin kerja yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,104	2	47,052	68,251	,000 ^b
	Residual	39,296	57	,689		
	Total	133,400	59			

Tabel 2 merupakan hasil analisis varians (ANOVA) yang dilakukan untuk model regresi yang telah dibangun. Tabel ini menyajikan informasi tentang jumlah kuadrat, derajat kebebasan, rata-rata kuadrat, nilai F, dan signifikansi (sig.) dari model regresi. Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang diamati, karena nilai signifikansi (sig.) yang rendah ($p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya satu dari koefisien regresi adalah bukan nol, dan model secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel respons. Nilai F yang cukup tinggi ($F = 68,251$) juga mengindikasikan bahwa model regresi secara signifikan lebih baik dalam menjelaskan variasi pada variabel respons dibandingkan dengan variasi yang terjadi secara acak. Selanjutnya, nilai sumbu kuadrat untuk regresi (94,104) jauh lebih besar daripada nilai sumbu kuadrat untuk residual (39,296), menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam variabel respons dapat dijelaskan oleh model regresi, sementara sebagian kecil lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model (residual). Ini menegaskan bahwa model regresi telah berhasil dalam menjelaskan variasi pada variabel respons dengan baik.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,695	,830

Tabel 3 merupakan hasil pengukuran kecocokan model regresi, yang dievaluasi berdasarkan beberapa metrik, seperti koefisien determinasi (R Square), koefisien korelasi Pearson (R), R Square yang disesuaikan, dan Standar Error dari estimasi. Pertama, koefisien korelasi Pearson (R) menunjukkan seberapa kuat hubungan linier

antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Nilai R yang tercatat sebesar 0,840 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Kedua, koefisien determinasi (R Square) memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,705 mengindikasikan bahwa sekitar 70,5% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi ini. Ini berarti bahwa model regresi cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Ketiga, R Square yang disesuaikan (Adjusted R Square) mengoreksi nilai R Square untuk kompleksitas model dan jumlah sampel. Nilai Adjusted R Square yang tercatat sebesar 0,695 menunjukkan seberapa baik model dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Semakin tinggi nilai Adjusted R Square, semakin baik kemungkinan model akan berkinerja baik pada data yang belum dilihat sebelumnya. Terakhir, Standar Error dari estimasi memberikan perkiraan tentang seberapa jauh titik data individu cenderung bervariasi dari garis regresi. Nilai Standar Error yang tercatat sebesar 0,830 menunjukkan seberapa dekat titik data individu dengan garis regresi. Semakin rendah nilai Standar Error, semakin dekat titik data individu dengan garis regresi, menandakan bahwa model regresi memberikan perkiraan yang lebih akurat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa seimbang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk membuat lonjakan karier sehingga kinerja secara otomatis akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan karyawan, tentu merupakan keuntungan bagi karyawan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin produktif kinerja perusahaan. Peningkatan ini akan memberikan keuntungan tinggi bagi perusahaan sehingga fasilitas kerja dapat terisi dan kegiatan untuk menjalin hubungan harmonis antara rekan kerja, bawahan, dan atasan dapat dilaksanakan. Lebih dalam lagi, dari lima indikator yang diukur, indikator X1.2 (penyediaan waktu istirahat di tempat kerja) adalah indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Ini berarti bahwa karyawan telah berusaha cukup untuk selalu istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Di sisi lain, indikator X1.5 (penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan) adalah indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah. Ini berarti bahwa karyawan paling rendah dalam hal menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Sejumlah penelitian secara konsisten menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil studi ini konsisten dengan hasil penelitian dari (Vipraprastha et al., 2020; Sembiring, 2021; Lie et al., 2021; Nazwirman et al., 2017; Kurniawan et al., 2023; Simarmata et al., 2021; Sarwani, 2017; Rosyafah et al., 2023), semuanya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan di berbagai industri dan organisasi, termasuk PT. Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar, Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Pusdiklat Teknis dan Keagamaan, PT Bridgestone Pondok Bandar

Jambu, PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo, dan PT. KAI Gubeng Surabaya. Temuan dari berbagai penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Silaban, 2012) tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang di mana dua di antaranya adalah faktor dukungan yang diterima dan hubungan dengan organisasi. Faktor dukungan yang diterima merujuk ke lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan lain-lain, serta lingkungan kerja nonfisik seperti penghargaan dan kesempatan untuk maju. Sedangkan faktor hubungan dengan organisasi merujuk ke salah satu bentuk lingkungan kerja nonfisik, yaitu kualitas hubungan dengan teman sekanor. Baik faktor dukungan yang diterima maupun hubungan dengan organisasi, sama-sama merujuk ke lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) tentang manfaat lingkungan kerja. Menurut Afandi, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Produktivitas kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih dalam lagi, dari lima indikator yang diukur, indikator X2.1 (penerangan cahaya ditempat kerja) yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti para karyawan merasakan bahwa penerangan cahaya di tempat kerja mereka tidak mengganggu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sedangkan indikator X2.4 (bau yang tidak sedap ditempat kerja) yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti para karyawan merasa kurang nyaman terhadap adanya gangguan dari bau yang tidak sedap ditempat mereka bekerja. Sehingga karyawan kurang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan teori yang dinyatakan oleh Nitisemito dalam (Yuliana, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka merasa seimbang dalam menjalankan tanggung jawab mereka dan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier. Manajemen yang aktif dalam memantau karyawan juga mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya dukungan yang diterima dan hubungan dengan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya perhatian yang lebih besar terhadap pembinaan disiplin kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik terkait disiplin kerja diimplementasikan secara konsisten dan adil, sementara juga berinvestasi dalam perbaikan lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Saran untuk penelitian masa depan mencakup eksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut juga dapat mempertimbangkan konteks industri atau organisasi yang berbeda untuk memperluas generalisasi temuan. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Dengan demikian, penelitian masa depan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Referensi :

- Ali, A. S., Chua, S. J. L., & Lim, M. E. L. (2015). The effect of physical environment comfort on employees' performance in office buildings: A case study of three public universities in Malaysia. *Structural Survey*, 33, 294–308. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:110142047>
- br Sembiring, V. (2021). The Effect Of Work Environment and Discipline of Work on Performance Of Employees. *Jurnal Global Manajemen*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:242884597>
- Chandrasekar, K. (2011). *Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:167135422>
- Chua, S. J. L., Ali, A. S., & Lim, M. E. L. (2016). *Physical Environment Comfort Impacts on Office Employee's Performance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:206193946>
- Eluka, J. C., Nwonu, & Okafor, C. (2013). *A Critical Review of The Effect of Working Conditions On Employee Performance : Evidence From Nigeria*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:43561117>
- Hameed, A., & Amjad, S. (2009). *Impact Of Office Design On Employees Productivity: A Case Study Of Banking Organizations Of Abbottabad, Pakistan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:17512532>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9, 9643. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:211251516>
- Kurniawan, P., Budiman, S., Suhartono, A., & Jaenudin, J. (2023). The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:267402418>
- Lie, D., Nainggolan, N. T., & Nainggolan, L. E. (2021). *Analysis Of The Effects Of Work Discipline And Individual Characteristics On Employee Performance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:235582628>
- Nazwirman, N., Alang, S., & Prianggodo, A. (2017). *Analisis pengaruh kinerja karyawan pt jasa marga (persero) tbk cabang jagorawi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149150942>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:221697825>
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities*

- Management*, 1, 247–264. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154205107>
- Rosyafah, S., Nitawati, E. Y., & Iman, N. (2023). Impact of Work Discipline, Work Environment, Communications and Motivation on Employee Performance in PT. KAI Gubeng Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:267037717>
- Saidi, N. S. A., Michael, F. L., Sumilan, H., Lim, S. O. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Ahmad, A. I. A. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:214264543>
- Sarwani, S. (2017). *The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260553184>
- Simarmata, H. M. P., Saragih, D. Y., & Panjaitan, N. J. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT BRIDGESTONE PONDOK BANDAR JAMBU KABUPATEN SIMALUNGUN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK\&BI)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:238941390>
- Soewardi, H., Dila, A., & Rizkiningtias, P. (2016). Development of working environment comfort to improve productivity. *2016 IEEE International Conference on Knowledge Engineering and Applications (ICKEA)*, 177–180. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:9239854>
- Vipraprastha, T., Rihayana, I. G., & Andika, A. W. (2020). *Employee Perspective On Company Leaders: Between Discipline And Job Satisfaction*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225210140>