

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng Jakarta Barat

**Suryadi Marthadinata¹, Anom Susilo², Bachtiar Arifudin Husain³,
Merlin Sari Gunawan⁴**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01196@unpam.ac.id¹, dosen00556@unpam.ac.id², dosen01773@unpam.ac.id³,
merlin98@gmail.com⁴

Submitted: 18th June 2026 | **Edited:** 31st August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Putri, N. L. P. S. M., Kumara, I. N. I., Haes, P. E., & Yanti, N. K. W. (2026). Komunikasi Persuasif Host Bigo Live sebagai Upaya Meningkatkan Gift dari Audience. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(3), 2065-2076.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, as it reflects the extent to which employees are able to complete their responsibilities effectively and efficiently. In this context, employee discipline and the work environment are considered important factors that may influence the achievement of optimal performance. This study aims to examine the effect of discipline and the work environment on employee performance at PT Inti Sarana Maju, Cengkareng, West Jakarta. This research employed a quantitative approach with an associative research method. The population consisted of 75 employees, and a saturated sampling technique was used, resulting in 75 respondents. Data were collected directly through questionnaires containing closed-ended statements measured using a Likert scale. The data were processed using SPSS version 25 and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that discipline has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline and the work environment have a positive and significant effect on employee performance. These findings imply that organizations need to consistently strengthen employee discipline while creating a safe, comfortable, supportive, and conducive work environment to encourage higher productivity and improve overall employee performance.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance, Human Resources, Organizational Management

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, bertanggung jawab, teliti, serta mampu bekerja sama akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan dan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja. Harisha

dan Prasetio (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja dapat menjadi salah satu upaya untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut, Jannah dan Sumartik (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam konteks pengujian secara individual maupun bersama-sama dengan variabel lainnya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu memberikan perhatian terhadap perilaku disiplin sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Permasalahan kinerja tersebut juga terlihat pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat. Berdasarkan data penilaian kinerja perusahaan, rata-rata pencapaian karyawan hanya sebesar 78,6%, sedangkan sebesar 21,4% belum mencapai kriteria yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan pembenahan. Selain itu, ditemukan permasalahan disiplin berupa karyawan yang tidak datang dan pulang tepat waktu serta cara berpakaian yang kurang rapi. Data absensi juga menunjukkan peningkatan persentase ketidakhadiran dari 12,80% pada 2018 menjadi 21,28% pada 2019 dan 32,93% pada 2020. Kondisi tersebut menjadi indikasi bahwa aspek kedisiplinan perlu mendapatkan perhatian manajemen karena konsistensi kehadiran dan kepatuhan terhadap ketentuan kerja merupakan bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Penelitian Husain et al. (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena karyawan berinteraksi secara langsung dengan kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja selama melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kurang nyaman berpotensi menghambat konsentrasi, kenyamanan, dan kelancaran penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut juga ditemukan pada PT Inti Sarana Maju, khususnya pada aspek penerangan, sirkulasi udara, privasi ruang kerja, dan kebersihan. Hasil observasi menunjukkan bahwa penerangan di studio masih kurang, sirkulasi udara di kantor dan studio belum optimal, privasi ruang kerja belum sepenuhnya terpenuhi, serta kebersihan ruangan masih perlu diperbaiki. Secara empiris, Sinaulan dan Aulia (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Simatupang et al. (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh positif

dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja pada objek penelitian menjadi persoalan yang relevan untuk dikaji karena secara teoritis dan empiris memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Meskipun sejumlah penelitian telah membuktikan hubungan antara disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya menunjukkan temuan yang konsisten. Pratama et al. (2023), misalnya, menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian mereka. Sebaliknya, Arista et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap berupa ketidakkonsistenan temuan empiris mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi dan karakteristik tenaga kerja yang berbeda, sehingga diperlukan pengujian kembali pada konteks perusahaan yang memiliki permasalahan spesifik seperti PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat. Penelitian Tanjung et al. (2023) juga memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan bagian dari sejumlah faktor yang perlu diperhatikan dalam memahami kinerja pada lingkungan perusahaan manufaktur.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian mengenai disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat memiliki urgensi baik secara akademis maupun praktis. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tambahan mengenai hubungan antara disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sekaligus memperkaya temuan atas hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan perbedaan. Secara praktis, penelitian ini penting bagi perusahaan karena permasalahan ketidakdisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal perlu segera mendapatkan perhatian agar tidak berkelanjutan dan berdampak pada pencapaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil, ketepatan waktu, kemampuan memenuhi tanggung jawab, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Aguinis dan Burgi-Tian (2021) menjelaskan bahwa pengelolaan kinerja perlu ditempatkan sebagai proses yang berkelanjutan dan dikaitkan dengan tujuan organisasi, bukan hanya sebagai kegiatan penilaian pada akhir periode. Sementara itu, Huang dan Yuan (2022) menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang layak dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui mekanisme yang berkaitan dengan kepuasan dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati ketentuan, prosedur, serta norma yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, penggunaan fasilitas secara bertanggung jawab, serta kesediaan menjalankan aturan perusahaan secara konsisten. Disiplin menjadi penting karena perilaku kerja yang teratur dapat membantu organisasi menjaga konsistensi pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target. Yu et al. (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja dan tindakan organisasi terhadap perilaku karyawan memiliki keterkaitan dengan mekanisme disiplin organisasi. Selain itu, Agyemang dan Ofei (2021) menjelaskan bahwa perilaku dan kondisi organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pemahaman tersebut, disiplin dalam penelitian ini diarahkan pada kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup

aspek fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, fasilitas, tata ruang, dan kenyamanan tempat kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan sosial, dukungan, komunikasi, dan interaksi antaranggota organisasi. Soomro et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang penting dengan kinerja, khususnya ketika kondisi kerja mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Temuan tersebut sejalan dengan Lee et al. (2021) yang menunjukkan bahwa tempat kerja yang suportif dapat mendukung kinerja melalui peningkatan otonomi, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat dipandang sebagai sumber daya organisasi yang membantu karyawan mempertahankan konsentrasi, kenyamanan, motivasi, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan lingkungan kerja secara konseptual merupakan dua faktor yang dapat saling melengkapi dalam mendukung kinerja karyawan. Disiplin mengarahkan perilaku karyawan agar bekerja sesuai ketentuan dan target yang telah ditetapkan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan ketentuan tersebut secara optimal. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik tetapi bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung, pencapaian kinerja berpotensi terhambat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan lebih optimal apabila diikuti oleh perilaku karyawan yang disiplin. Narayanamurthy dan Tortorella (2021) menunjukkan bahwa perubahan kondisi kerja dapat memengaruhi aktivitas dan kinerja karyawan, sedangkan Parray (2022) menegaskan bahwa faktor organisasi, personal, dan interpersonal secara bersama-sama dapat berperan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menempatkan disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng, Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 75 responden.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data mengenai disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul kemudian diperiksa dan diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Setelah model memenuhi persyaratan pengujian, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t, dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel serta memperhatikan nilai signifikansi 0,05. Sementara itu, pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diuji menggunakan uji F, dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel serta nilai signifikansinya. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan disiplin dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan bagian variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model dianggap dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualias Data

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,50 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antarvariabel penelitian. Nilai korelasi di atas 0,50 menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel berada pada tingkat cukup kuat, sedangkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut secara statistik signifikan. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawan. Namun, hasil korelasi ini menunjukkan hubungan (asosiasi), bukan membuktikan hubungan sebab-akibat.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,211, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,211 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 tidak ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau residual model regresi berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal, sehingga data telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan untuk analisis statistik parametrik, termasuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 5,830 + 0,478X_1 + 0,373X_2$. Nilai konstanta sebesar 5,830 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin dan lingkungan kerja dianggap bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,830. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,478 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan disiplin sebesar satu satuan, dengan asumsi lingkungan kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,478 satuan. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,373 juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi disiplin tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,373 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen mempunyai arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien disiplin lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,715 dan R Square sebesar 0,511. Artinya, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan 48,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Secara parsial, disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung } 4,821 > t\text{-tabel } 1,666$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t\text{-hitung } 4,337 > t\text{-tabel } 1,666$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena diperoleh $F\text{-hitung } 37,673 > F\text{-tabel } 3,124$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel Disiplin (X_1) memperoleh nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 4,821, sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,666 pada tingkat signifikansi 5%. Karena nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar daripada $t\text{-tabel}$ ($4,821 > 1,666$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat. Artinya, semakin baik disiplin karyawan dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan melaksanakan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 4,337, sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,666 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai $t\text{-hitung}$ tersebut lebih besar daripada $t\text{-tabel}$ ($4,337 > 1,666$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek kenyamanan, kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, maupun kondisi kerja yang mendukung, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 37,673, sedangkan nilai $F\text{-tabel}$ sebesar 3,124 pada tingkat signifikansi 5%. Karena nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar daripada $F\text{-tabel}$ ($37,673 > 3,124$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng-Jakarta Barat.

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,715 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,511 menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan atau memberikan kontribusi sebesar 51,1% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sebesar 48,9% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan sebesar 51,1%, sehingga Disiplin dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam menjelaskan Kinerja Karyawan pada PT Inti Sarana Maju Cengkareng–Jakarta Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kedisiplinan yang diterapkan dan dijalankan oleh karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang teratur sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Harisha dan Prasetio (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh Jannah dan Sumartik (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan disiplin secara konsisten dapat menjadi salah satu upaya penting bagi perusahaan dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi tempat karyawan bekerja memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, serta didukung hubungan kerja

yang baik dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sinaulan dan Aulia (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh Simatupang et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara bersama-sama, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui penerapan aturan dan pengawasan terhadap perilaku karyawan, tetapi juga perlu didukung oleh kondisi kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tugasnya dengan nyaman dan efektif. Disiplin memberikan arah terhadap perilaku kerja, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Arista et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan faktor perilaku dan kondisi kerja secara bersamaan. Implikasinya, PT Inti Sarana Maju perlu memperkuat penerapan disiplin sekaligus melakukan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dipandang sebagai hasil dari perpaduan antara perilaku kerja yang disiplin dan kondisi kerja yang mendukung. Disiplin tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian karyawan, tetapi juga membentuk kebiasaan kerja yang teratur, bertanggung jawab, dan konsisten. Pada sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas secara nyaman dan efektif. Dengan demikian, kinerja karyawan pada PT Inti Sarana Maju tidak cukup ditingkatkan hanya melalui penegakan

aturan, tetapi perlu diiringi dengan penciptaan kondisi kerja yang mampu menunjang aktivitas karyawan.

Implikasi penelitian ini adalah perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu dengan memperkuat kedisiplinan sekaligus memperbaiki kualitas lingkungan kerja. Penerapan aturan perlu dilakukan secara konsisten dan disertai keteladanan serta pengawasan yang proporsional, sedangkan aspek lingkungan kerja perlu diperhatikan melalui pemeliharaan fasilitas, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja. Langkah tersebut diharapkan dapat menciptakan pola kerja yang lebih tertib dan kondisi kerja yang lebih mendukung, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar disiplin dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240.
- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2021). Organisational factors and employee work behaviour: Implications for employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 9(1).
- Arista, O. L., Handaru, A. W., & Sholikhah. (2022). The effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. X. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 5(1). 21-30.
- De Clercq, D., Jahanzeb, S., & Fatima, T. (2022). Abusive supervision, occupational well-being and job performance: The critical role of attention–awareness mindfulness. *South African Journal of Business Management*, 53(1).
- Faheem, M. A., Ali, H. Y., & Asrar-ul-Haq, M. (2023). Turn the table around: Workplace incivility, coworker deviance, turnover intentions and nurses' job performance. *Kybernetes*, 52(9), 3085–3101.
- Harisha, A. I., & Prasetyo, A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 89–106.
- Huang, W., & Yuan, C. (2022). Decent work and employee performance: A conservation of resources perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(8), 716–728.
- Husain, B. A., Novendri, I., & Sunarsi, D. (2022). Effect of work environment and work discipline on employee performance PT Sarana Sumut Ventura Ciputat South Tangerang City. *PINISI Discretion Review*, 5(2). 283-290.

- Jannah, S. N., & Sumartik. (2023). Improving employee performance: The impact of job analysis, work discipline, and workload. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2), 25–31.
- Lee, J., Lee, H., & Park, J. (2021). When supportive workplaces positively help work performance. *Baltic Journal of Management*, 16(2), 208–227.
- Lestari, M. R., & Prapanca, D. (2023). Motivation, discipline, and work environment: COVID-19 impact on employee performance. *Academia Open*, 8(1).
- Maya, M., & Kristiani, E. (2023). The effect of facilities management and work discipline on employee performance: Study in one of regional companies in Medan City. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 169–182.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of Industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075.
- Parray, Z. A. (2022). Impact of organisational, personal and interpersonal factors on employee performance in small and medium size enterprises. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 26(3).
- Pratama, S. F., Nurhadi, M., Rithmaya, C. L., & Setiawan, N. (2023). The effect of leadership style, work discipline, work environment on employee performance in PT. Navya Retail Indonesia. *Buletin Studi Ekonomi*, 28(1), 107–121.
- Simatupang, I. B. S., Purba, P. P., Purba, K. T. P., & Ernanda, Y. E. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Mujur. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 24–40.
- Sinaulan, J. H., & Aulia, H. (2022). Effect of work environment and communication on employee performance at PT Aryan Indonesia. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 34–46.
- Soomro, B. A., et al. (2022). Work environment and performance among nurses: A significant way to overcome violation of human rights in the health sector. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 15(5), 443–461.
- Tanjung, R., Hasibuan, R., Agus, B. A., Anggraini, D., & Ismanto, W. (2023). Impact of communication, motivation, work discipline, and environment on employee performance: A study at a manufacturing firm. *Academia Open*, 8(1).
- Yu, S., Yoo, E. J., & Kim, S. (2023). The effects of performance evaluation on punishment in organisations. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 484–500.