JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.289

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himalaya Sukses Sejati

Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika[1]
Jakarta, Indonesia
Email Korespondensi: Putriputri9492@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Himalaya Sukses Sejati, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 63 karyawan. Teknik analisis data meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS 29. Hasil penelitian dalam skripsi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga dilaporkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dilaporkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang tercantum adalah Y = 3,528 + 0,390X1 + 0,532X2. Temuan ini mengindikasikan pentingnya menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan memperkuat penerapan disiplin. Namun, beberapa angka statistik pada bagian hasil skripsi belum konsisten sehingga perlu dicocokkan kembali dengan output SPSS sebelum artikel diterbitkan.
Kata Kunci: lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

ABSTRACT
This study aims to examine the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT Himalaya Sukses Sejati, both partially and simultaneously. The study uses a quantitative approach, collecting questionnaire responses from 63 employees. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with IBM SPSS 29. According to the thesis results, work environment has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant effect. Both variables are reported to have a significant simultaneous effect on employee performance. The reported regression equation is Y = 3.528 + 0.390X1 + 0.532X2. These findings highlight the importance of maintaining a comfortable work environment and consistently implementing work discipline. However, several statistical figures in the thesis are inconsistent and should be verified against the original SPSS output before publication.
Keywords: work environment; work discipline; employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari keberlangsungan organisasi karena kegiatan operasional dan pencapaian sasaran perusahaan bergantung pada kontribusi karyawan. Kinerja yang baik membantu perusahaan menjaga mutu layanan, memenuhi target, serta menjalankan pekerjaan secara efektif. Kinerja tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu, tetapi juga kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kepatuhan terhadap standar organisasi.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik di sekitar karyawan—seperti bangunan, pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, peralatan, fasilitas, keamanan, kebisingan, dan tata ruang—serta kondisi nonfisik yang tercermin dalam hubungan sosial dan komunikasi di tempat kerja. Lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menghambat konsentrasi, koordinasi, dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas.

Disiplin kerja merupakan unsur lain yang diperlukan untuk menjaga keteraturan pelaksanaan pekerjaan. Disiplin tercermin dalam kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan perusahaan, tata perilaku ketika bekerja, dan prosedur yang telah ditetapkan. Ketika aturan diterapkan secara konsisten, karyawan memiliki pedoman yang lebih jelas mengenai perilaku dan tanggung jawab yang diharapkan.

Received 12-10-2026; Revised 15-10-2026; Accepted 15-10-2026; Available Online 20-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0

Penelitian ini memusatkan perhatian pada PT Himalaya Sukses Sejati dengan menempatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Fokus tersebut relevan karena perusahaan membutuhkan kondisi kerja yang mendukung sekaligus perilaku kerja yang tertib untuk menunjang pencapaian tujuan.

Rumusan masalah penelitian meliputi apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah menguji ketiga hubungan tersebut berdasarkan data kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan perusahaan.

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan menambah pembahasan mengenai keterkaitan lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja dalam konteks organisasi. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen untuk meninjau fasilitas dan hubungan kerja, memperjelas prosedur, serta memperkuat penerapan aturan secara adil. Artikel disusun berdasarkan urutan pendahuluan, tinjauan pustaka, metode, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting karena capaian organisasi tidak hanya ditentukan oleh perencanaan dan sumber daya material, tetapi juga oleh bagaimana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari. Karyawan yang mampu memenuhi target, menjaga kualitas pekerjaan, bekerja sama, dan menunjukkan inisiatif dapat membantu organisasi menjalankan proses operasional secara lebih terarah. Oleh sebab itu, faktor yang berkaitan dengan pengalaman dan perilaku kerja perlu ditelaah agar perusahaan memperoleh gambaran mengenai aspek yang dapat dikelola untuk mendukung kinerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dekat dengan pelaksanaan tugas. Kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, keamanan, kelayakan peralatan, dan ketersediaan fasilitas dapat membentuk kenyamanan saat bekerja. Selain itu, kondisi nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan kerja sama antarkaryawan turut memengaruhi suasana pelaksanaan pekerjaan. Apabila aspek-aspek tersebut kurang mendukung, karyawan dapat menghadapi hambatan ketika berkonsentrasi, berkoordinasi, atau menyelesaikan tanggung jawabnya.

Di samping lingkungan kerja, disiplin kerja menjadi unsur yang diperlukan untuk menjaga keteraturan kegiatan perusahaan. Disiplin tampak dalam ketepatan waktu, kepatuhan pada ketentuan perusahaan, perilaku selama bekerja, dan pelaksanaan prosedur. Aturan yang jelas memberi acuan mengenai perilaku yang diharapkan, sedangkan penerapan yang konsisten membantu karyawan memahami tanggung jawabnya. Sebaliknya, penerapan aturan yang tidak seragam dapat menimbulkan ketidakjelasan dan melemahkan persepsi keadilan di tempat kerja.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang berbeda tetapi dapat saling melengkapi. Lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan tugas dilakukan, sementara disiplin membantu memastikan tugas dilaksanakan sesuai standar dan waktu yang telah ditentukan. Karena itu, penelaahan kedua variabel secara bersamaan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dibandingkan hanya mengamati satu faktor. Meski demikian, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk menguji keterkaitan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Himalaya Sukses Sejati. Berdasarkan dokumen skripsi yang menjadi sumber artikel, penelitian melibatkan 63 karyawan dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner. Data tersebut digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, penelitian berfokus pada hubungan statistik antara variabel yang ditetapkan, bukan pada pengujian intervensi tertentu di perusahaan.

Kesenjangan penelitian dalam artikel ini ditempatkan pada konteks objek dan pengujian gabungan variabel. Kajian mengenai lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja telah disebut dalam skripsi melalui sejumlah penelitian terdahulu, tetapi tidak seluruh informasi bibliografis dan hasil penelitian tersebut tersedia secara lengkap dalam dokumen sumber. Oleh karena itu, artikel ini membatasi perbandingan pada perbedaan konteks objek dan penggunaan dua variabel bebas dalam satu model, serta tidak membuat klaim bahwa hasilnya sepenuhnya berbeda dari penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada PT Himalaya Sukses Sejati. Secara akademis, penelitian diharapkan memperkaya pembahasan mengenai faktor lingkungan dan perilaku kerja dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meninjau fasilitas, komunikasi kerja, ketentuan perusahaan, dan cara penerapan disiplin.

Artikel ini disusun dengan sistematika sebagai berikut. Bagian pertama menjelaskan latar belakang, fokus masalah, kesenjangan, dan tujuan penelitian. Bagian kedua menguraikan konsep lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis. Bagian ketiga menjelaskan pendekatan, responden, pengumpulan data, serta teknik analisis. Bagian keempat menyajikan hasil dan pembahasan, termasuk

catatan terhadap ketidakkonsistenan angka dalam dokumen sumber. Bagian terakhir menyampaikan kesimpulan dan saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan maupun peneliti berikutnya.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini meliputi: (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Himalaya Sukses Sejati; (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian bertujuan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dan menguji pengaruh keduanya secara simultan. Secara akademis, penelitian diharapkan menambah pembahasan manajemen sumber daya manusia terkait kondisi kerja dan perilaku disiplin. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menjaga kenyamanan lingkungan kerja, memperjelas aturan, dan mengarahkan upaya peningkatan kinerja.

Ruang lingkup artikel dibatasi pada tiga variabel tersebut dan pada data kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan PT Himalaya Sukses Sejati. Interpretasi hasil mengikuti angka yang tercantum dalam skripsi; perbedaan angka antarbab ditandai agar dapat diverifikasi sebelum digunakan sebagai laporan final.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

(sari et al., 2021) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merujuk pada keadaan ketika pekerjaan dilaksanakan. (Organisasi et al., 2021), sebagaimana dikutip dalam skripsi, memandang lingkungan kerja sebagai hal-hal yang mengelilingi dan memengaruhi pekerjaan karyawan, termasuk fasilitas, relasi dengan rekan kerja, persaingan, kepemimpinan, dan komunikasi.(Pamulang, 2020) juga menekankan unsur di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan kewajiban, seperti pendingin udara dan pencahayaan. Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi fisik dan sosial yang menyertai karyawan saat bekerja.

Skripsi merujuk (Lingga & Al-irsyad, 2021) untuk menjelaskan sejumlah faktor fisik yang membentuk lingkungan kerja. Warna ruang dapat berkaitan dengan suasana psikologis; kebersihan membantu menciptakan kenyamanan; penerangan memadai mendukung penglihatan ketika bekerja; dan pertukaran udara membantu menjaga kesegaran ruangan. Jaminan keamanan memberikan rasa tenang, sedangkan kebisingan berlebihan dapat mengganggu konsentrasi. Tata ruang yang baik juga membantu aktivitas dilakukan secara lebih nyaman dan teratur.

Mengacu pada Siagian (Kalam et al., 2026), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Dimensi fisik meliputi bangunan yang memperhatikan keselamatan, peralatan kerja, fasilitas pendukung, dan sarana yang memudahkan pelaksanaan tugas. Dimensi nonfisik meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, dan kerja sama. Keduanya menjadi bagian dari pengalaman kerja sehari-hari.

Hubungan yang harmonis membantu menciptakan suasana saling menghargai dan mengurangi hambatan koordinasi. Hubungan atasan dan bawahan yang baik ditandai oleh arahan yang jelas, penghargaan yang layak, dan komunikasi yang terbuka. Meski demikian, lingkungan yang baik tidak secara otomatis menjamin kinerja tinggi karena hasil kerja juga berkaitan dengan kemampuan, motivasi, disiplin, dan faktor organisasi lainnya.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Mengacu pada (Lingkungan et al., 2019), lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Dimensi fisik meliputi bangunan tempat kerja yang memperhatikan keselamatan, peralatan kerja yang memadai, fasilitas pendukung seperti tempat beristirahat dan tempat ibadah, serta sarana transportasi yang membantu karyawan mencapai tempat kerja. Dimensi nonfisik mencakup hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerja sama antarkaryawan.

Hubungan yang harmonis membantu menciptakan suasana saling menghargai dan mengurangi hambatan dalam koordinasi. Hubungan atasan dan bawahan yang baik ditandai dengan penghargaan, arahan, serta komunikasi yang layak. Sementara itu, kerja sama yang terjaga membantu pekerjaan diselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya dinilai dari fasilitas, tetapi juga dari pengalaman sosial karyawan dalam menjalankan tugas.

Relevansi terhadap Kinerja

Secara konseptual, lingkungan kerja yang memadai menyediakan kondisi yang memungkinkan karyawan menggunakan kemampuan dan pengetahuannya dengan lebih baik. Kondisi ini tidak secara otomatis menjamin kinerja tinggi, sebab kinerja juga dipengaruhi faktor lain. Namun, berdasarkan kerangka penelitian skripsi, lingkungan kerja diduga berhubungan positif dengan kinerja karyawan sehingga diuji sebagai variabel bebas pertama (X1).

Disiplin Kerja

(Mafriningsianti, 2026), sebagaimana dirujuk dalam skripsi, menjelaskan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati aturan organisasi serta norma yang berlaku. Disiplin tercermin dalam kepatuhan terhadap prosedur, keteraturan perilaku, dan komitmen menjalankan tugas tanpa harus selalu dipaksa. Disiplin membantu menciptakan proses kerja yang tertib, mengurangi ketidakpastian pelaksanaan tugas, dan menjaga agar kegiatan berjalan sesuai ketentuan.

Skripsi merujuk (P. S. Manajemen et al., n.d.) untuk menguraikan faktor yang memengaruhi disiplin, antara lain keteladanan pemimpin, keberadaan aturan tertulis sebagai pedoman, keberanian pimpinan mengambil keputusan ketika terjadi pelanggaran, pengawasan, dan perhatian terhadap karyawan. Faktor tersebut menunjukkan bahwa disiplin perlu dikelola melalui aturan yang jelas dan penerapan yang konsisten, bukan hanya melalui hukuman.

Mengacu pada (Ariyanti et al., n.d.) dimensi disiplin dalam skripsi meliputi ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya. Dimensi tersebut dapat diterjemahkan ke dalam perilaku yang dapat diamati, seperti ketepatan hadir, kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan fasilitas sesuai ketentuan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin yang baik dapat membantu mengurangi keterlambatan, kesalahan akibat pengabaian prosedur, dan ketidakpastian pembagian tanggung jawab. Namun, penerapan disiplin perlu disertai komunikasi yang jelas dan perlakuan yang adil. Aturan yang tidak konsisten berisiko menimbulkan persepsi ketidakadilan dan mengurangi penerimaan karyawan terhadap kebijakan organisasi.

Faktor dan Indikator Disiplin Kerja

Mengacu pada(S. Manajemen & Ekonomi, 2024) dimensi disiplin dalam skripsi meliputi ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya. Ketaatan waktu dapat diamati dari kepatuhan terhadap jam masuk, jam pulang, dan waktu istirahat. Ketaatan terhadap aturan perusahaan berkaitan dengan ketentuan dasar, termasuk cara berpakaian dan perilaku di tempat kerja. Ketaatan perilaku kerja terlihat dari pelaksanaan tugas sesuai jabatan, tanggung jawab, dan koordinasi dengan unit lain. Dimensi terakhir mencakup kepatuhan terhadap ketentuan lain mengenai tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Cita et al., 2025) menekankan hasil kerja sebagai gabungan faktor kemampuan dan minat, pemahaman terhadap tugas, serta motivasi. Kinerja karenanya tidak hanya berhubungan dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas dan cara pekerjaan dilaksanakan.

Skripsi merujuk(Marlina & Masahere, 2026) untuk menguraikan delapan indikator kinerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan keandalan. Indikator tersebut mencakup volume dan mutu hasil kerja, penguasaan tugas, kemampuan menemukan cara kerja, serta kontribusi individu dalam tim. Definisi operasional tersebut menjadi dasar untuk memahami variabel kinerja dalam artikel ini.

Dimensi Kinerja

Skripsi merujuk(Marlina & Masahere, 2026) untuk menguraikan delapan indikator kinerja: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan keandalan. Indikator tersebut mencakup volume dan mutu hasil, pemahaman prosedur, kemampuan beradaptasi dan menghasilkan ide, kemampuan bekerja bersama maupun mandiri, serta kemampuan menghadapi situasi dan masalah pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan dalam skripsi sebagai pembanding untuk melihat persamaan topik, metode, serta hasil penelitian lain. Tabel penelitian relevan dalam skripsi mencantumkan sejumlah kajian mengenai lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja pada objek organisasi yang berbeda. Karena sebagian informasi bibliografi dalam skripsi belum lengkap, uraian berikut mempertahankan informasi yang tersedia dan tidak menambahkan detail publikasi yang tidak tercantum.

Peneliti (tahun)	Fokus/objek	Ringkasan hasil sebagaimana tercantum dalam skripsi
Dewi & Winarno (2024)	Lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja di PT Sarana Majukan Ekonomi Finance Indonesia	Skripsi melaporkan adanya pengaruh parsial variabel yang diteliti terhadap kinerja.
Febriyanti & Rani (2025)	Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja di PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat	Hasil yang dirangkum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Wijaya Putra, Sawiji, & Subarno	Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo	Ringkasan skripsi menyebut pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Saputra et al.	Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja di Universitas Terbuka	Ringkasan skripsi menyebut lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
Estiana et al.	Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja di PT Horiguchi Engineering Indonesia	Ringkasan skripsi menyebut pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sumber: (data diolah penulis)

Selain tabel tersebut, bagian pembahasan skripsi mengaitkan temuan penelitian mengenai lingkungan kerja,(Heryanda, 2020) mengenai disiplin kerja, dan(putri, 2020) mengenai lingkungan kerja serta disiplin kerja secara sama-sama. Informasi yang tersedia menyatakan bahwa studi-studi tersebut menemukan hubungan positif atau pengaruh signifikan pada objek masing-masing. Perbedaan objek dan konteks berarti hasil studi terdahulu menjadi dukungan konseptual, bukan pengganti pengujian langsung pada PT Himalaya Sukses Sejati.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Secara konseptual, lingkungan kerja dapat mendukung kinerja karena kondisi tempat kerja berkaitan langsung dengan kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas. Aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, keamanan, bangunan, peralatan, dan fasilitas menjadi kondisi yang membantu karyawan menjalankan pekerjaan. Aspek nonfisik seperti komunikasi, hubungan dengan atasan, dan kerja sama rekan kerja dapat membantu koordinasi dan mengurangi hambatan ketika tugas membutuhkan kontribusi beberapa orang.

Berdasarkan kerangka tersebut, lingkungan kerja yang lebih mendukung secara teoritis diperkirakan berhubungan dengan kinerja yang lebih baik. Namun, hubungan ini tidak berarti lingkungan kerja merupakan satu-satunya penentu kinerja. Kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lain juga dapat berperan. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini diuji secara empiris menggunakan data responden PT Himalaya Sukses Sejati.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan dan konsistensi karyawan dalam menaati ketentuan organisasi. Ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, perilaku kerja yang sesuai, serta pelaksanaan prosedur merupakan wujud disiplin yang dapat diamati.

Secara logis, disiplin dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar, menjaga ketertiban proses kerja, dan menjalankan tanggung jawab tepat waktu. Meskipun demikian, disiplin yang efektif perlu diterapkan dengan jelas dan adil. Penerapan aturan yang tidak konsisten dapat menimbulkan kebingungan, sehingga manajemen perlu menggabungkan penegakan aturan dengan komunikasi dan pembinaan. Dalam penelitian ini, hubungan disiplin kerja dan kinerja diuji berdasarkan skor kuesioner.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja mencerminkan dua aspek berbeda dalam pengelolaan sumber daya manusia. Lingkungan kerja menjelaskan kondisi fisik dan sosial tempat tugas dilakukan, sedangkan disiplin kerja menjelaskan kepatuhan terhadap ketentuan dan standar perilaku. Karyawan dapat memperoleh fasilitas yang baik, tetapi pelaksanaan pekerjaan tetap memerlukan kedisiplinan. Sebaliknya, aturan yang jelas akan lebih mudah dijalankan ketika kondisi kerja dan komunikasi mendukung.

Kedua variabel tersebut karenanya layak diuji secara simultan untuk menilai keterkaitannya dengan kinerja karyawan dalam satu model. Dalam skripsi, kinerja dirujukkan antara lain kepada Kasmir (2019) dan Akob (2021), dengan indikator seperti kuantitas, kualitas, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan keandalan. Indikator tersebut menggambarkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja serta perilaku yang mendukung penyelesaian tugas.

Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari ambiguitas, lingkungan kerja (X1) dalam artikel ini dimaknai sebagai kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang mencakup fasilitas, peralatan, kenyamanan, keamanan, serta hubungan dan komunikasi kerja. Disiplin kerja (X2) dimaknai sebagai ketaatan pada waktu kerja, peraturan perusahaan, perilaku kerja, dan prosedur lainnya. Kinerja karyawan (Y) dimaknai sebagai capaian dan perilaku kerja yang dilihat melalui kuantitas, kualitas, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan keandalan. Definisi operasional ini mengikuti istilah dan indikator yang tercantum dalam skripsi sumber.

Ketiga variabel diukur melalui tanggapan kuesioner yang kemudian diolah secara kuantitatif. Artikel ini tidak menambahkan indikator baru di luar yang disebut dalam dokumen sumber. Untuk naskah final, penulis tetap perlu memastikan bahwa setiap indikator yang disebut di atas sesuai dengan butir kuesioner yang benar-benar digunakan, serta menyamakan istilah variabel antara instrumen, tabel hasil, dan pembahasan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka penelitian menempatkan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas yang diuji terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan secara parsial untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dan secara simultan untuk mengetahui pengaruh keduanya dalam model.
H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Himalaya Sukses Sejati.
H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Himalaya Sukses Sejati.
H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Himalaya Sukses Sejati.

3. METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena jawaban kuesioner diolah menjadi data numerik. Objek penelitian adalah PT Himalaya Sukses Sejati.

Populasi dan Sampel

Skripsi menyebutkan populasi penelitian sebanyak 63 karyawan dan kuesioner disampaikan kepada 63 karyawan. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam analisis adalah 63 orang. Rincian karakteristik responden yang tercantum dalam skripsi meliputi jenis kelamin, kelompok usia, dan pendidikan terakhir.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Pria	24	38,1%
	Wanita	39	61,9%
Usia	18–25 tahun	34	54,0%
	25–30 tahun	21	33,3%
	>30 tahun	8	12,7%
Pendidikan	SD	1	1,6%
	SMP	0	0%
	SMA/SMK	33	52,4%
	D3	3	4,8%
	S1	26	41,3%

Sumber : (data diolah penulis)

Catatan: tabel usia pada skripsi menuliskan total 33 pada baris total, padahal jumlah kategori usia adalah 63. Persentase kategori berjumlah 100%; total frekuensi perlu dikoreksi menjadi 63 setelah diverifikasi terhadap data sumber.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan. Skripsi juga menyebut observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung. Kuesioner digunakan untuk memperoleh penilaian responden terhadap indikator lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Observasi dan dokumentasi membantu memberikan konteks atas kegiatan penelitian dan pencatatan data.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan kerja (X1) mencakup aspek fisik dan nonfisik: bangunan, peralatan, fasilitas, sarana transportasi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, serta kerja sama. Disiplin kerja (X2) mencakup ketaatan terhadap aturan waktu, aturan pendidikan, perilaku kerja, dan ketentuan lain. Kinerja karyawan (Y) dilihat melalui kuantitas, kualitas, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan keandalan.

Teknik Analisis

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 29. Tahapan analisis yang disebutkan dalam skripsi mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Regresi linear berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan kedua variabel bebas dengan kinerja dalam satu model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 63 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, skripsi mencatat 24 pria (38,1%) dan 39 wanita (61,9%). Dari sisi usia, kelompok 18–25 tahun berjumlah 34 orang (54,0%), kelompok 25–30 tahun 21 orang (33,3%), dan kelompok di atas 30 tahun 8 orang (12,7%). Berdasarkan pendidikan terakhir, kelompok SMA/SMK merupakan kategori terbanyak dengan 33 orang (52,4%), diikuti S1 sebanyak 26 orang (41,3%), D3 sebanyak 3 orang (4,8%), dan SD sebanyak 1 orang (1,6%). Tidak ada responden dengan pendidikan SMP pada tabel yang disajikan.

Uji Kualitas Instrumen

Skripsi menguji validitas butir kuesioner dengan membandingkan korelasi butir dengan kriteria r tabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai lebih besar dari 0,60 diperlakukan sebagai indikator reliabilitas. Hasil yang tercantum menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,773, disiplin kerja sebesar 0,768, dan kinerja karyawan sebesar 0,809.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria dalam skripsi	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,773	> 0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,768	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,809	> 0,60	Reliabel

Sumber : (data diolah penulis)

Berdasarkan kriteria tersebut, ketiga skala dinyatakan reliabel dalam skripsi. Artinya, nilai konsistensi internal yang dilaporkan melampaui batas yang digunakan peneliti. Penilaian ini terbatas pada hasil yang tercantum dalam dokumen dan tidak menggantikan pemeriksaan ulang terhadap data mentah maupun output SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Skripsi melaporkan pemeriksaan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas sebelum pengujian hipotesis. Pada uji multikolinearitas, nilai VIF untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing 1,353, dengan tolerance 0,739. Nilai tersebut berada dalam batas yang digunakan skripsi untuk menyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas yang mengganggu model.

Pada uji linearitas, tabel skripsi mencantumkan nilai deviation from linearity 0,039 untuk lingkungan kerja dan 0,153 untuk disiplin kerja, dengan kolom signifikansi acuan 0,05. Interpretasi hasil linearitas dalam dokumen perlu dibaca hati-hati karena angka 0,039 berada di bawah 0,05. Sebelum publikasi, keputusan uji sebaiknya diperiksa kembali pada tabel ANOVA dan mengikuti prosedur interpretasi yang sesuai.

Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bagian berikut merangkum hasil uji regresi dan pengujian hipotesis sebagaimana dilaporkan dalam skripsi. Terdapat beberapa angka yang berbeda antarbagian dokumen, sehingga nilai yang dicantumkan dalam artikel ini diberi konteks dan perlu dicocokkan dengan output SPSS asli.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang tercantum pada tabel koefisien skripsi adalah:

Y = 3,528 + 0,390X1 + 0,532X2

Konstanta sebesar 3,528 merupakan nilai prediksi kinerja ketika nilai lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap nol dalam model. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,390 menunjukkan arah hubungan positif: ketika skor lingkungan kerja meningkat satu satuan, skor kinerja diperkirakan meningkat 0,390 satuan dengan disiplin kerja dianggap tetap. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,532 menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,532 satuan dengan lingkungan kerja dianggap tetap. Interpretasi tersebut merupakan pembacaan koefisien model dan tidak berarti bahwa perubahan pada variabel pasti menjadi sebab tunggal perubahan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dalam tabel uji t, skripsi mencantumkan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 4,630, t tabel 2,000, dan signifikansi 0,001. Dengan kriteria yang digunakan peneliti, t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dilaporkan mendukung H1, yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pembahasan skripsi mengaitkan temuan ini dengan pentingnya kondisi fisik yang nyaman serta hubungan sosial yang mendukung pelaksanaan tugas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Untuk disiplin kerja, skripsi menuliskan nilai t hitung sebesar 5,910 pada salah satu bagian, sedangkan tabel lain mencantumkan 5,919 dan kesimpulan bab mencantumkan 5,837. Nilai t tabel dilaporkan 2,000 dan signifikansi 0,001. Ketiga nilai t hitung tersebut sama-sama lebih besar daripada t tabel, tetapi perbedaan angka harus diselesaikan berdasarkan output asli. Dengan angka yang tercantum, skripsi menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 didukung menurut pelaporan tersebut.

Pengaruh Simultan

Uji F dalam skripsi mencantumkan F hitung 56,026, F tabel 3,15, dan signifikansi 0,001. Kesimpulan bab lain mencantumkan F hitung 56,237. Nilai yang tercantum menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, skripsi melaporkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mendukung H3. Nilai F final tetap perlu dikonfirmasi.

Koefisien Determinasi

Pada tabel koefisien determinasi, skripsi mencantumkan R^2 sebesar 0,644 atau 64,4%, sedangkan bagian pembahasan menyebut 0,655 atau 65,5%. Karena kedua angka tersebut berbeda, artikel ini belum menetapkan satu nilai sebagai

angka final. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model dalam data penelitian, bukan persentase sebab-akibat yang pasti. Angka yang benar harus diambil dari tabel Model Summary pada output SPSS yang digunakan.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil yang dilaporkan dalam skripsi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa bangunan yang aman, peralatan yang memadai, fasilitas pendukung, penerangan, kebersihan, serta sirkulasi udara dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Dimensi nonfisik juga penting karena hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat mendukung koordinasi, pertukaran informasi, dan penyelesaian tugas.

Implikasi praktisnya adalah manajemen dapat meninjau kondisi ruang dan fasilitas kerja secara berkala, menjaga kebersihan dan keamanan, memastikan peralatan dapat digunakan, serta membuka saluran komunikasi yang sehat. Kerja sama antarpegawai dan pola komunikasi atasan-bawahan juga perlu dipelihara. Saran tersebut merupakan implikasi dari kerangka teori dan hasil yang dilaporkan, bukan klaim bahwa seluruh kondisi tersebut telah diukur secara terpisah dalam penelitian.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Skripsi juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil ini dapat dipahami melalui dimensi disiplin yang digunakan, yaitu kepatuhan terhadap waktu, peraturan perusahaan, perilaku kerja, dan ketentuan lain. Kepatuhan membantu membangun kebiasaan kerja yang tertib, membuat pelaksanaan tugas lebih dapat diprediksi, serta mengurangi keterlambatan atau ketidaksesuaian prosedur. Faktor pimpinan juga relevan karena keteladanan, aturan yang jelas, pengawasan, dan perhatian dapat mendukung penerapan disiplin.

Dalam penerapannya, perusahaan dapat memastikan bahwa jam kerja dan prosedur disampaikan secara jelas, evaluasi dilakukan secara konsisten, serta arahan diberikan dengan cara yang adil. Penegakan aturan sebaiknya disertai komunikasi mengenai tujuan aturan dan dukungan bagi karyawan agar dapat memenuhinya. Pendekatan tersebut lebih berkelanjutan daripada hanya mengandalkan sanksi.

Pengaruh Bersama Lingkungan Kerja dan Disiplin

Lingkungan kerja dan disiplin dapat dipandang saling melengkapi. Lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan sosial untuk bekerja, sedangkan disiplin menggambarkan kepatuhan terhadap standar perilaku dan prosedur. Fasilitas yang baik tidak akan sepenuhnya efektif apabila tugas tidak dilakukan sesuai aturan; sebaliknya, karyawan yang disiplin dapat menghadapi hambatan apabila lingkungan kerja tidak mendukung. Oleh sebab itu, pengelolaan kinerja dapat mempertimbangkan kedua aspek secara bersamaan.

Skripsi melaporkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, karena angka F dan R^2 tidak konsisten pada beberapa bagian dokumen, besaran statistik perlu dikonfirmasi. Secara substansi, kesimpulan penelitian harus dipahami sebagai hasil pada sampel dan konteks PT Himalaya Sukses Sejati, bukan generalisasi otomatis kepada semua perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian menggunakan data kuesioner dari 63 karyawan pada satu perusahaan sehingga penerapan hasil ke organisasi lain memerlukan kehati-hatian. Variabel yang dianalisis terbatas pada lingkungan kerja dan disiplin kerja, sementara skripsi juga menguraikan faktor lain yang berpotensi terkait dengan kinerja, seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen. Selain itu, inkonsistensi angka pada beberapa tabel dan bagian pembahasan merupakan keterbatasan pelaporan yang harus diselesaikan sebelum artikel dipublikasikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang dilaporkan dalam skripsi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himalaya Sukses Sejati. Disiplin kerja juga dilaporkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dilaporkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan regresi yang dicantumkan adalah $Y = 3{,}528 + 0{,}390X1 + 0{,}532X2$. Kesimpulan statistik ini perlu dibaca bersama catatan bahwa terdapat angka uji t, uji F, dan R^2 yang berbeda pada bagian-bagian skripsi.

Saran

Perusahaan disarankan menjaga kondisi fisik dan sosial tempat kerja, termasuk kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, keamanan, kelayakan peralatan, dan hubungan kerja. Pimpinan juga dapat memperkuat disiplin melalui keteladanan, penyampaian aturan yang jelas, pemantauan yang wajar, arahan, serta perhatian terhadap pelaksanaan tugas. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dibahas dalam skripsi, seperti motivasi, kemampuan, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, dan menguji model pada organisasi berbeda.

Sebelum naskah ini dikirim ke jurnal, penulis perlu mencocokkan nilai t hitung disiplin kerja, nilai F hitung, R^2, serta total frekuensi pada tabel usia dengan output dan data sumber. Informasi bibliografi beberapa penelitian terdahulu dalam skripsi juga belum lengkap sehingga perlu dilengkapi berdasarkan sumber aslinya.

REFERENSI

Ariyanti, W., Made, N., Anjasmari, M., Handayani, R., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). *Disiplin kerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kabupaten hulu sungai selatan*. 281–285.

Cita, P. T., Mata, C., Grup, O., Darmawan, M. A., & Munawaroh, A. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada*. *September*.

Heryanda, K. K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *2*(2), 174–184.

Kalam, A. L., Ready, E., Isnaini, G., & Ramadhany, Y. (2026). *Fakultas Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia*. *13*(1), 131–141.

Lingga, R. F., & Al-irsyad, M. (2021). *Gambaran Lingkungan Kerja di Bagian Produksi Beton Bertulang Besi PT X SINGOSARI Malang Jawa Timur*. *3*(12), 988–1003. https://doi.org/10.17977/um062v3i122021p988-1003

Lingkungan, P., Fisik, K., Non, D. A. N., Dengan, F., Variabel, S., Terhadap, M., & Pegawai, K. (2019). *Ecoment Global 1*. *4*, 1–16.

Mafriningsianti, evi. (2026). *manajemen sumber daya manusia teori dan studi kasus* (sandi Setiadi (ed.)). alungcipta.

Manajemen, P. S., Batam, U. P., Manajemen, P. S., & Batam, U. P. (n.d.). *DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KESEHATAN CABANG BANDAR LAMPUNG 1* Siska Mutiara, 2 Ade Candra*. *17*(3), 10–11.

Marlina, J., & Masahere, U. (2026). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi*. *2*(4), 824–830.

Organisasi, A. K., Kerja, D., Kinerja, T., & Pandemi, M. (2021). *Journal of Applied Management Research*. *1*, 24–33.

Pamulang, U. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. *3*(1), 240–247.

putri, sinta herlini. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karywan*. 26–39.

sari, anak agung istri kirana, putra, ida bagus udayana, & amerta, i made suniastha. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai* (ida bagus udayana putra & i made suniastha amerta (eds.); 01 ed.). scopindo media pustaka.