

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi

Az Zahrah Putri Husaini^{1*}, Lela Elvira², Maria Lapriska Dian Ela Revita³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT3/RW2, Slipi, Kec. Palmerah. Kota Jakarta Barat

Email Korespondensi: azzahraph17@gmail.com

ABSTRAK

PT Claro Kreasi Abadi adalah perusahaan penyedia jasa *facility service*, salah satunya adalah jasa *housekeeping* sebagai layanan kebersihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Claro Kreasi Abadi. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 65 responden. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer seperti observasi dan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu studi kepustakaan melalui sumber buku dan jurnal. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-hitung $5,157 > 1,670$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-hitung $3,528 > 1,670$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ (3) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dilihat dari f-hitung $52,140 > 3,145$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. **Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

PT Claro Kreasi Abadi is a facility services provider, offering services such as housekeeping and general cleaning. This study aims to determine the influence of work discipline and the work environment—both individually and simultaneously—on employee performance at PT Claro Kreasi Abadi. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, with data processed using SPSS version 26. A non-probability sampling technique was used, specifically a saturated sampling method involving 65 respondents. Data sources included primary data obtained through observation and questionnaires, as well as secondary data gathered via literature reviews of books and journals. The study results demonstrate that: (1) work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance, as evidenced by a t-statistic of 5.157 (> 1.670) and a significance value (Sig.) of 0.000 (< 0.05); (2) the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance, indicated by a t-statistic of 3.528 (> 1.670) and a significance value (Sig.) of 0.001 (< 0.05); and (3) work discipline and the work environment have a positive and significant simultaneous effect on employee performance, shown by an f-statistic of 52.140 (> 3.145) and a significance value (Sig.) of 0.000 (< 0.05).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

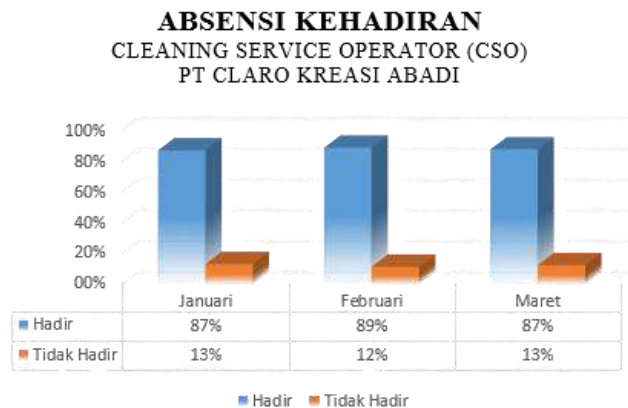
1. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan jalannya aktivitas operasional perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan, karena efektivitas pelaksanaan kerja dan mutu hasil pekerjaan bergantung pada kemampuan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang tepat, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja, perlu mendapat perhatian serius karena keduanya berhubungan dengan pencapaian kinerja karyawan. Salah satu bentuk peran sumber daya manusia dapat dilihat pada bagian *housekeeping*, khususnya karyawan yang bertugas menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, karyawan *housekeeping* tersebut disebut sebagai *Cleaning Service Operator* (CSO). Karyawan CSO memiliki

tanggung jawab dalam menjaga kebersihan dan kerapian area kerja, sehingga keberadaan mereka sangat berpengaruh terhadap kenyamanan serta kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen yang wajib dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di samping itu, kondisi lingkungan kerja juga turut berkontribusi besar dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang positif, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Pananti & Rahayu, 2026).

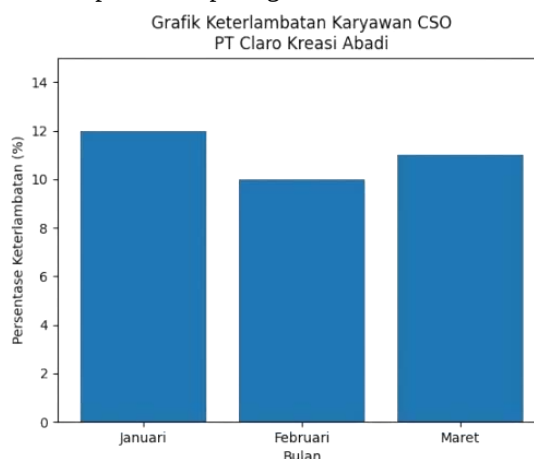
Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti selama bekerja di PT Claro Kreasi Abadi, berikut adalah grafik absensi karyawan *housekeeping*:



Sumber: HCD PT Claro Kreasi Abadi
Gambar 1. Absensi Karyawan PT Claro Kreasi Abadi

Berdasarkan grafik absensi kehadiran karyawan *Cleaning Service Operator* (CSO) PT Claro Kreasi Abadi pada periode Januari hingga Maret, diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum optimal. Pada bulan Januari tingkat ketidakhadiran sebesar 13%, kemudian menurun menjadi 12% pada bulan Februari, dan kembali meningkat menjadi 13% pada bulan Maret. Meskipun terjadi fluktuasi, secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran berada pada kisaran 12%–13%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak hadir dalam jumlah yang cukup signifikan setiap bulannya.

Kemudian berdasarkan observasi juga ditemukan adanya keterlambatan karyawan dalam kehadirannya. Data keterlambatan karyawan dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: HCD PT Claro Kreasi Abadi
Gambar 2. Data Keterlambatan Karyawan PT Claro Kreasi Abadi

Berdasarkan grafik keterlambatan karyawan, diketahui bahwa tingkat keterlambatan berada pada kisaran 10%–12% setiap bulannya. Angka tersebut tergolong mengkhawatirkan karena telah melampaui batas toleransi yang lazim diterapkan karena telah melebihi batas toleransi yang umumnya digunakan, yaitu sebesar 10% dari total hari kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa kedisiplinan waktu karyawan

masih perlu ditingkatkan, karena keterlambatan yang berulang berpotensi mengganggu efektivitas kerja dan kelancaran aktivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Sejalan dengan temuan tersebut, kondisi lingkungan kerja pada bagian *housekeeping* di PT Claro Kreasi Abadi juga belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan. Hal ini tampak dari komunikasi antar rekan kerja serta koordinasi dalam kerja tim. Selain itu, ketidaklengkapan peralatan kerja turut menghambat kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan, terutama dalam hal kualitas kebersihan dan kerapian area kerja yang menjadi tugas utama karyawan *housekeeping*. Kondisi demikian berpotensi mengganggu kelancaran operasional perusahaan secara menyeluruh.

Berangkat dari permasalahan yang telah dipaparkan di atas, peneliti memandang perlu dilakukannya sebuah kajian ilmiah yang secara spesifik menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat topik ini ke dalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi."

Merujuk pada permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat sejumlah faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi?; 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi?; 3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di PT Claro Kreasi Abadi 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di PT Claro Kreasi Abadi 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di PT Claro Kreasi Abadi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja adalah cerminan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, baik yang tertuang secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Kepatuhan tersebut menunjukkan kesadaran dalam menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Khaeruman et al., 2021; Prasetyo et al., 2025).

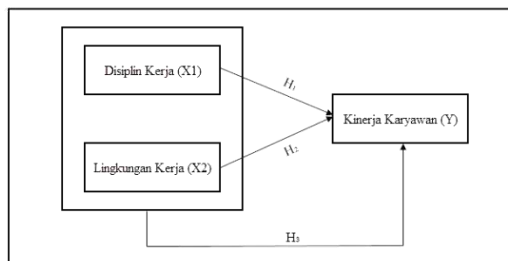
Disiplin kerja menurut Amrullah et al. (2024) dan Anindya & Rahman (2026) dapat diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Ketaatan Waktu. Ketaatan waktu merupakan sikap disiplin karyawan dalam menggunakan dan mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan Perusahaan; 2).Tanggung Jawab Kerja. Tanggung jawab kerja merupakan kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, aturan, dan target yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Sedarmayati lingkungan kerja merupakan segala sarana, peralatan, dan bahan yang digunakan, termasuk kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Sedarmayanti dalam (Soelistya et al., 2021) dimensi dan indikator lingkungan kerja dapat diukur sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja Fisik; 2) Suhu udara, kondisi panas atau dinginnya ruangan yang memengaruhi kenyamanan saat bekerja. 3) Lingkungan Kerja Non Fisik; Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja merupakan capaian hasil pekerjaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang berhasil diwujudkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya untuk masa yang akan datang (Silaen et al., 2022).

Menurut (Safitri, 2022) dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat diukur yaitu sebagai berikut: a) Kualitas Kerja. Kualitas kerja merujuk pada tingkat kebaikan dan ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dimensi ini dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu: kerapian, ketelitian, hasil kualitas kerja; b) Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja mencerminkan volume atau jumlah output yang berhasil dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu: kecepatan dan kemampuan; c) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan rasa kewajiban yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan seluruh pekerjaan yang telah dipercayakan perusahaan kepadanya. Dimensi ini dapat diukur melalui dua indikator berikut: Hasil kerja dan mengambil Keputusan.

Kerangka berpikir pada riset ini sangat diperlukan sebagai alur berpikir dan sebagai pondasi guna membuat hipotesis penelitian ini.



Sumber: (olah peneliti, 2026)
Gambar 3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 3 tersebut dapat dilihat bahwa H_1 penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H_2 menunjukkan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan H_3 menunjukkan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan perolehan penelitian terdahulu oleh (Dalsidah & Bilgah, 2024) serta (H. Putra et al., 2024). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, peneliti dalam penelitian ini juga merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{01} : Diduga tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_{a1} : Diduga ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perolehan penelitian terdahulu oleh (Anggraeni & Wardani, 2024) serta (Rahayu et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan temuan tersebut, peneliti dalam penelitian ini juga merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{02} : Diduga tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_{a2} : Diduga ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Viona & Begawati, 2023) serta (I. M. Y. B. Putra et al., 2024). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti dalam penelitian ini juga merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{03} : Diduga tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_{a3} : Diduga ada pengaruh simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan analisis statistik sebagai instrumen utama dalam mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan PT Claro Kreasi Abadi serta observasi langsung di perusahaan tersebut. Adapun data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pustaka seperti buku teks dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berbagai uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kevalidan setiap persyaratan pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ item, maka

pernyataan suatu kuesioner dinyatakan valid dengan standar signifikansi $< 0,05$. Berikut ini adalah uji validasi dari beberapa variabel:

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung (X_1)	R Hitung (X_2)	R Hitung (Y)	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.651	0.682	0.618	0.244	Valid
X1.2	0.710	0.715	0.726		
X1.3	0.574	0.720	0.765		
X1.4	0.768	0.689	0.640		
X1.5	0.638	0.759	0.726		
X1.6	0.632	0.683	0.764		
X1.7	0.722	0.739	0.468		
X1.8	0.758	0.720	0.758		
X1.9	0.730	0.692	0.770		
X1.10	0.738	0.751			
X1.11	0.650	0.768			
X1.12	0.722	0.726			
X1.13		0.831			
X1.14		0.799			
X1.15		0.753			
X1.16		0.820			
X1.17		0.719			
X1.18		0.618			

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan tabel 1, seluruh nilai r hitung diketahui lebih besar daripada r tabel. Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yang umum dipakai dalam penelitian, dapat diartikan bahwa tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Menurut (Sugiyono, 2019), taraf signifikansi 5% dianggap memadai dalam penelitian sosial karena memberikan tingkat kepercayaan sebesar 95% dalam proses pengujian validitas. Pada penelitian ini, r tabel dihitung dengan rumus $df = (n - 2)$, yaitu $df = (65 - 2)$ dengan $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh $df = 63$ dengan nilai r tabel sebesar 0,244. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan suatu variabel dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan dengan melihat korelasi antara total skor dan setiap item pernyataan pada variabel tersebut. Sebuah variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,60, maka variabel dianggap tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,896	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,948	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913	0,60	Reliabel

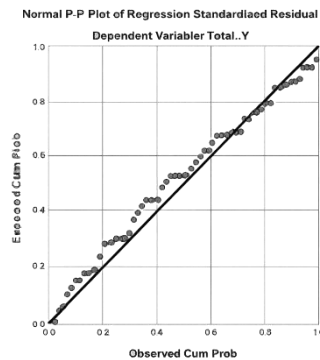
Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 3 variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menganalisis data dan memperoleh hasil yang akurat dalam analisis regresi yang merupakan persamaan bersifat *Best Linear Unbiased Estimotor* (BLUE). Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

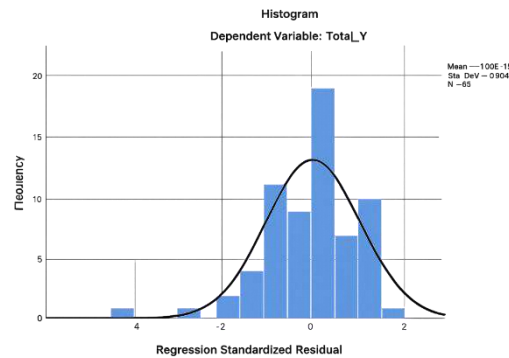
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi dari uji normalitas lebih dari 0,05. Pada penelitian ini dilakukan pengujian normalitas dengan metode P-Plot, Histogram dan Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan gambar grafik berikut ini:



Sumber: (Olah Data, 2026)

Gambar 4. Grafik Normal P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot pada Gambar 4, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian pada pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Sumber: (Olah Data, 2026)

Gambar 5. Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik pada Gambar 5, terlihat bahwa distribusi data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan mengikuti garis diagonal normal. Sebaran residual terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata serta tidak menunjukkan adanya kemencengan (*skewness*) yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation	2.87737276
Most Extreme Differences	Absolute	0.087
	Positive	0.060
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, yaitu $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian residual pada model regresi antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Suatu model dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dan absolut residual lebih besar dari 0,05. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel berikut:

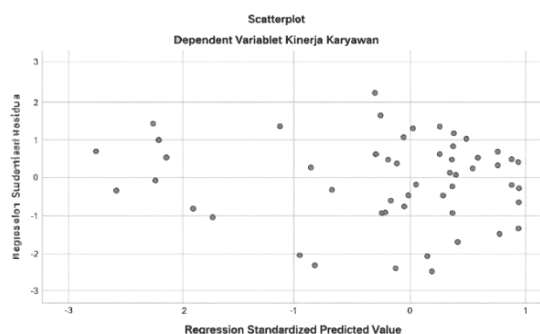
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.889	2.520		1.940	0.057
	Disiplin Kerja	0.049	0.071	0.110	0.691	0.492
	Lingkungan Kerja	-0.074	0.038	-0.312	-1.962	0.054

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan Tabel 4 di atas bahwa nilai signifikan dalam uji heteroskedastisitas yang bernilai $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel Disiplin Kerja 0,492 dan Lingkungan Kerja 0,054 dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan.



Sumber: (Olah Data, 2026)

Gambar 6. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 6, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu.

Penyebaran titik yang acak menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana adanya keterkaitan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen. Oleh karena itu, model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, sehingga setiap variabel-variabel independen yang diuji dapat menjelaskan pengaruhnya secara jelas dan terpisah terhadap variabel dependen. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* nya. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.918	4.337		1.826	0.073		
	Disiplin Kerja	0.633	0.123	0.518	5.157	0.000	0.596	1.677
	Lingkungan Kerja	0.229	0.065	0.354	3.528	0.001	0.596	1.677

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5, nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja keduanya sebesar 0,596, dan nilai VIF keduanya adalah 1,677. Nilai *tolerance* tersebut berada di atas batas minimal 0,10, sedangkan nilai VIF berada jauh di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu periode waktu tertentu bersifat linear. Apabila nilai signifikansi *Linearity* < 0,05 maka hubungan antar variabel dinyatakan linear dan nilai *Deviation from Linearity* > 0,05 maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak terjadi penyimpangan.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	900.057	12	75.005	8.175	0.000
		Linearity	760.565	1	760.565	82.899	0.000
		Deviation from Linearity	139.492	11	12.681	1.382	0.209
	Within Groups		477.082	52	9.175		
	Total		1377.138	64			

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan uji linearitas tersebut, nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,209 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta tidak terjadi penyimpangan dari bentuk hubungan linear tersebut. Sehingga layak digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	798.801	20	39.940	3.039	0.001
		Linearity	643.393	1	643.393	48.949	0.000
		Deviation from Linearity	155.408	19	8.179	0.622	0.868
	Within Groups		578.338	44	13.144		
	Total		1377.138	64			

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan uji linearitas tersebut, nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,868 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta tidak terjadi penyimpangan dari bentuk hubungan linear tersebut. Oleh karena itu, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan layak digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengukur berapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.918	4.337		1.826	0.073
	Disiplin Kerja	0.633	0.123	0.518	5.157	0.000
	Lingkungan Kerja	0.229	0.065	0.354	3.528	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan tabel₁ di atas nilai₁ konstanta sebesar 7,918, nilai₁ koefisien B₁ untuk variabel₁ Disiplin Kerja sebesar 0,633 dan₁ koefisien B₂ untuk variabel₁ Lingkungan Kerja sebesar₁ 0,229. Berdasarkan₁ hasil analisis₁ diperoleh persamaan₁ regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = 7,918 + 0,633X_1 + 0,229X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan berada pada angka 7,918. Nilai ini menggambarkan tingkat kinerja dasar sebelum adanya pengaruh dari kedua variabel bebas.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,633 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,633 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kemudian pada nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,229 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,229 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kemudian pada nilai signifikansi $0,001 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasari analisis data, baik percobaan yang terkontrol maupun dari observasi. Uji hipotesis disebut juga konfirmasi analisis data. Uji hipotesis ini menggunakan uji T dan uji F.

Pengujian T dilakukan secara parsial guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti, yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.918	4.337		1.826	0.073
	Disiplin Kerja	0.633	0.123	0.518	5.157	0.000
	Lingkungan Kerja	0.229	0.065	0.354	3.528	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 9, nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 5,157 dengan nilai signifikansi $< 0,000$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} 5,157 > t_{tabel} 1,670$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka H_{a1} dinyatakan diterima dan H_{01} ditolak.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel, nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,528 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} 3,528 > t_{tabel} 1,670$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka H_{a2} dinyatakan diterima dan H_{02} ditolak.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat) yang diteliti, yaitu:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.650	2	431.825	52.140	.000 ^b
	Residual	513.488	62	8.282		
	Total	1377.138	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: (Olah Data, 2026)

Pengujian hipotesis didalam Uji F pada penelitian ini dengan melihat tabel anova. Didalam penelitian ini membandingkan nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Berdasarkan tabel anova pada tabel 10 diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 52,140 > F_{tabel} (3,145)$. Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H_{a3} dinyatakan diterima dan H_{03} dinyatakan ditolak.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diikuti oleh perubahan pada variabel terikat dalam persentase yang sama.

Uji koefisien determinasi simultan (R^2) bisa dilihat dengan tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	0.627	0.615	2.878
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Olah Data, 2026)

Berdasarkan output *Model Summary*, nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa kombinasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 61,5% variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan. Artinya, sebagian besar perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat diterangkan oleh kedua variabel tersebut dalam model regresi. Sementara itu, sisanya yaitu 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, nilai Adjusted R Square ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat dalam menjelaskan hubungan simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t, dimana variabel disiplin kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,633, nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel ($5,157 > 1,670$). Serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amang & Zakaria, 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Four Point by Sheraton Makassar. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, hadir tepat waktu, dan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pada karyawan *housekeeping* di PT Claro Kreasi Abadi.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t, dimana variabel lingkungan kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,229, nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($3,528 > 1,670$). Serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivalita & Ferdian, 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non fisik, mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi.

4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung yang lebih besar dibandingkan F-tabel ($52,140 > 3,145$). Serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aika et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di New Hollywood Hotel Pekanbaru. Penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi, baik secara parsial maupun simultan, maka penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan disiplin kerja serta perbaikan lingkungan kerja secara berkesinambungan. Perusahaan perlu menerapkan aturan kerja yang konsisten, meningkatkan pengawasan, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik. Di sisi lain, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, didukung fasilitas kerja yang memadai, serta membangun hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada pekerja *housekeeping*, serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun pelatihan kerja, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

4.7. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini peneliti mengalami keterbatasan dalam melakukan penelitian. Peneliti menuliskan keterbatasan dalam penelitiannya dengan tujuan agar peneliti-peneliti berikutnya dapat menghindari hal-hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti akan menguraikan beberapa keterbatasan didalam penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan pekerja *housekeeping* di PT Claro Kreasi Abadi, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada objek penelitian tersebut dan belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor pekerjaan lainnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, untuk menjelaskan kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan, maupun budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas dalam pengisian kuesioner.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu (*cross-sectional*), sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan dan belum dapat menunjukkan perubahan hubungan antarvariabel dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan; 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan; 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja *housekeeping* PT Claro Kreasi Abadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,615 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya, maka untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pada PT Claro Kreasi Abadi dapat disarankan sebagai berikut: 1) Bagi PT Claro Kreasi Abadi. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, PT Claro Kreasi Abadi diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan peraturan kerja yang konsisten, peningkatan pengawasan, serta pemberian apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja

yang memadai dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan diharapkan dapat terus meningkat; 2) Bagi Akademik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur serta menjadi bahan referensi bagi mahasiswa, dosen, maupun pihak akademisi yang tertarik untuk mengkaji topik serupa. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, pendukung, maupun pelengkap bagi penelitian selanjutnya yang Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat mendorong pengembangan kajian yang lebih mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi dan sektor usaha; 3) Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih beragam dan dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aika, A. M., Ali, A., & Baharuddin, Y. (2022). *The effect of discipline and work environment on employee performance at New Hollywood Hotel Pekanbaru*. 4(1), 101–114.
- Amang, B., & Zakaria, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar*. 3(1), 1991–2005.
- Amrullah, Imaduddin, & Suryanti. (2024). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 7(4) (2024) | 595. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4).
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan*. 3(3).
- Anindya, O., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Newton Education Center: The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Newton Education Center. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 711–718. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.516>
- Dalsidah, S., & Bilgah. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT ISS Indonesia Tangerang Selatan*. 2(4).
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *MENINGKATKAN KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP & STUDI KASUS*.
- Pananti, Y. P. I., & Rahayu, R. S. (2026). *PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS CLEANING SERVICE PT ARSA MANAJEMEN FASILITAS ZONA METRO JAKARTA*. 3(1), 38–54.
- Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Putra, H., Hasan, L., & Sjafitri, H. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT . Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran UNAND Padang*. 5(2), 5281–5286.
- Putra, I. M. Y. B., Widianara, I. G. A. B., & Susila, I. M. G. D. (2024). *PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HARRIS HOTEL SEMINYAK BALI*. 4(1), 17–25.

- Rahayu, S. D., Kamumu, N., & Wijanarko, S. (2020). *PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FOOD & BEVERAGE SERVICE DI HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO*. 139–147.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI OUTSOURCE CLEANING SERVICE DI UNIVERSITAS TELKOM*. 4(4), 509–522.
- Safitri, A. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)*.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., & Siregar, L. A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA “PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN.”*
- Soelistya, D., Desemrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Stong Point Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (ed.))*. Alfabeta.
- Viona, D. R., & Begawati, N. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang*. 1(2), 104–111.