

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR BENGKULU SELATAN (SBS)

Oleh:
Juraga Sutrimo¹
Islamuddin²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS) dengan sampel sebanyak 140 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel setelah diuji pada 30 responden. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 7,910$; sig. 0,000); (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 7,854$; sig. 0,000); (3) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 63,308$; sig. 0,000; $R^2 = 0,480$). Dengan demikian, hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diterima. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan adalah meningkatkan pengawasan disiplin dan memperbaiki fasilitas lingkungan kerja secara bertahap, sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTACT

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR BENGKULU SELATAN (SBS)

Oleh:
Juraga Sutrimo¹
Islamuddin²

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with an associative approach. The study population was all employees of PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS), with a sample of 140 respondents. The sampling technique used was simple random sampling. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale of 1–5. The research instrument was declared valid and reliable after being tested on 30 respondents. Data analysis techniques included descriptive analysis, classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, multicollinearity, linearity), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t-count = 7.910; sig. 0.000); (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance (t-count = 7.854; sig. 0.000); (3) work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (F-count = 63.308; sig. 0.000; $R^2 = 0.480$). Thus, the first, second, and third hypotheses are accepted. This study contributes to the development of human resource management theory, particularly regarding the determinants of employee performance. Suggestions for the company include improving disciplinary supervision and gradually improving work environment facilities, while future researchers are advised to add other variables such as work motivation and leadership.

Keywords: work discipline, work environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan daya saing organisasi (Rizal *et al.*, 2025; Basem *et al.*, 2022; Alkaf *et al.*, 2024).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Basem *et al.*, 2022; Masruddin *et al.*, 2025; Aliyah *et al.*, 2023).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Noviyanti & Asmalah, 2023; Fachrudi *et al.*, 2021). Disiplin kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian target organisasi (Calen *et al.*, 2022).

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Aiditiar dan Diana (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui variabel mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain itu, Diposentono *et al.* (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya empirical gap mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor eksternal yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja antarpegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan (Sari *et al.*, 2025; Supriyanto *et al.*, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Qamari *et al.*, 2024).

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel organisasi lainnya. Putra *et al.* (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap dalam memahami hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hurpaini & Farida, 2024;

Bhayangkara *et al.*, 2024). Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih dilakukan pada sektor tertentu dengan jumlah sampel yang terbatas sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi organisasi secara umum. Kondisi tersebut menunjukkan adanya population gap, yaitu keterbatasan cakupan penelitian yang masih perlu dikembangkan pada objek dan konteks penelitian yang berbeda (Alkaf *et al.*, 2024).

Selain adanya kesenjangan penelitian, fenomena yang terjadi di lapangan juga menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS), ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, tingkat kehadiran yang belum stabil, serta pelanggaran terhadap peraturan kerja perusahaan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan manajer PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS) pada tanggal 23 April 2026. yang menyatakan bahwa “masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja sehingga memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.”

Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti, masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan tanggung jawab kerja secara maksimal. Kondisi tersebut terlihat dari adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu serta kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Hasil wawancara lanjutan dengan

manajer perusahaan juga menunjukkan bahwa “beberapa karyawan masih perlu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan karena hasil pekerjaan yang diselesaikan belum maksimal dari segi kualitas.”

Di sisi lain, lingkungan kerja di PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS) juga masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas kerja dan suasana kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan manajer perusahaan menunjukkan bahwa “lingkungan kerja sebenarnya sudah cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama terkait fasilitas dan kenyamanan kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (empirical gap), keterbatasan cakupan penelitian (population gap), serta fenomena empiris di lapangan yang menunjukkan adanya permasalahan terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS) sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan yang belum optimal.
2. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif.
3. Kinerja karyawan yang belum maksimal.
4. Adanya perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh disiplin dan lingkungan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel yang diteliti adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Objek penelitian adalah karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).
3. Penelitian difokuskan pada pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS)?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS)?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).

2. Manfaat Praktis

- Bagi perusahaan: sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan(SBS).
- Bagi peneliti: sebagai penerapan ilmu yang telah dipelajari.
- Bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi penelitian sejenis.