

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk

Putri Choirun Nisa <sup>1\*</sup>, Fitra Mardiana <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

\*Corresponding Author: [21012144@student.uwp.ac.id](mailto:21012144@student.uwp.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study is to (1) understand and analyze the effects of work discipline, work environment, and work habits of employees of PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. (2) To understand and analyze how work discipline affects employees of PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. (3) To understand and analyze how the work environment affects the employees of PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. (4) To understand and analyze work discipline and work environment simultaneously with an impact on employees' work performance at PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. This study uses a quantitative deskriptif that is used in conjunction with explanatory research. About 40 employees of PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya were sampled for this study using the purposive sampling technique. The analysis results are evaluated using the SPSS version 25 software. Data is collected using a kuesioner that verifies its validity and reliability. The results of the Uji t (Parsial) data analysis indicate that work discipline has a positive and significant impact on employees' work performance at PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya, and work environment also has a positive and significant impact on employees' work performance at PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. According to the results of the data analysis using Uji F (Simultan), it can be concluded that workplace discipline and workplace environment have a significant impact on employees' work performance at PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang digunakan bersama dengan explanatory research. Sampel dari penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil analisis diuji dengan bantuan program SPSS versi 25. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang validitas dan reabilitasnya diuji. Hasil analisis data Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data dengan Uji F (Simultan), diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama di dalam perusahaan yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Sumber daya manusia ini merujuk pada individu atau kinerja karyawan yang menjadi aset penting yang ada di dalam perusahaan, hal ini biasanya mencakup aspek pengetahuan, unsur-unsur keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja mereka mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam persaingan dan meningkatkan reputasinya. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan jika kinerja pegawai tidak efektif dan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Menurut Fernos (2023), disiplin dalam mengatur waktu bekerja adalah salah satu faktor yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, rajin dan disiplin di tempat kerja menunjukkan pemahaman dan kesiapan individu untuk mengikuti semua aturan dan aturan dalam organisasi. Menurut Abidin & Budiono (2023), dengan upaya penelitian yang telah dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu menurut Winna *et al.* (2025), dalam penelitian di PT. Merek ndah Lestari Medan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Lingkungan kerja yang kondusif dapat memiliki efek positif pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga bisa memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman dapat menyebabkan stres yang akan mempengaruhi kinerja secara negatif.

Adapun permasalahan yang umumnya dihadapi oleh PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya adalah berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan, penurunan kinerja tersebut disebabkan karena kebanyakan karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja. Masalah seperti ini tentunya akan mengganggu kenyamanan dan keamanan karyawan pada saat bekerja, sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan kemudian akan berdampak pada PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya yang akhirnya akan kesulitan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mempelajari dan mengevaluasi masalah yang terjadi di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya dan membuat rekomendasi berdasarkan temuan peneliti untuk penyelesaian masalah tersebut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan karena mereka telah berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibuat perusahaan. Menurut Afandi dalam Yuliantini & Suryatiningsih (2021), kinerja karyawan adalah kinerja yang dicapai oleh individu pegawai berdasarkan kriteria yang relevan untuk tugas yang diberikan. Menurut I'tamara & Hadi (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai ketika terdapat keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja karyawan terbentuk dari keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai aturan yang ditentukan oleh Perusahaan. Kinerja terbaik dari karyawan ini dapat dicapai oleh cara adanya keseimbangan antara motivasi internal dan eksternal, serta adanya lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, peningkatan kinerja

karyawan bergantung pada kombinasi antara kemampuan pribadi, motivasi yang diberikan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Sukmawati & Ilyas (2021) terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) Motivasi Kerja, 2) Disiplin Kerja, 3) Lingkungan Kerja. Teori yang mendasari kinerja karyawan adalah teori harapan (*Expectancy Theory*) dipopulerkan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Menurut Robbins dalam Silaen *et al.* (2022), terdapat enam indikator utama untuk menilai tingkat efektivitas kerja bagi kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Komitmen, 6) Disiplin.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah bentuk implementasi sikap taat dan bertanggung jawab terhadap ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Nasution & Arifin, 2021). Disiplin kerja sendiri dapat ditunjukkan melalui ketaatan karyawan terhadap ketepatan jam kerja, mematuhi tata tertib, dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dipercayakan oleh perusahaan secara optimal dan sesuai dengan peran yang ditentukan.

Disiplin kerja menurut Luis Marnisah & CRMPA (2024) merupakan tingkat kemauan seorang karyawan untuk mengikuti semua aturan, norma, serta standar kerja yang telah ditetapkan guna menunjang efektivitas kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena disiplin kerja adalah fondasi utama untuk menciptakan keteraturan kerja, efisiensi waktu, dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Fisilmy, *et al.* (2025), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja yaitu: 1) Keteladanan pimpinan, 2) Konsistensi pemberian sanksi, 3) Komunikasi internal, 4) Motivasi kerja. Teori yang digunakan pada disiplin kerja dalam penelitian ini adalah teori penguatan.

Menurut Fisilmy, *et al.* (2025), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Kepatuhan terhadap aturan tertulis, 2) Penggunaan waktu kerja secara efektif, 3) Ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja, 4) Menghargai waktu dan jadwal kerja, 5) Ketaatan dalam berpakaian dan berperilaku sesuai standar Perusahaan

Sedangkan menurut Fadilah, *et al.* (2025), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Ketepatan waktu kehadiran, 2) Konsistensi menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, 3) Tidak melakukan pelanggaran kerja, 4) Taat terhadap instruksi pimpinan, 5) Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan atau kesalahan yang diperbuat

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Deva, *et al.* (2022), lingkungan kerja adalah semua keadaan lingkungan tentang karyawan yang mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka, baik secara fisik maupun nonfisik, dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Menurut Sunyoto dalam Andriani & Agustina (2022), lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting dari kegiatan kerja melalui perhatian atau menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kondisi kerja dapat mendorong karyawan untuk membuat dampak positif melalui kegembiraan dan antusiasme mereka di tempat kerja.

Menurut Luthfi, *et al.* (2025), lingkungan kerja yang baik ini dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan mereka. Dengan demikian, Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang

mengelilingi pekerja dan berpengaruh terhadap semangat, motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut penelitian oleh Devika dalam Harini, *et al.* (2021) adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan fisik, 2) Lingkungan kerja non-fisik, 3) Stres kerja. Teori yang mendasari teori ini adalah teori hierarki kebutuhan. Teori ini adalah teori psikologi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943.

Menurut Berutu, *et al.* (2025), indikator lingkungan kerja secara fisik adalah sebagai berikut: 1) Pencahayaan yang memadai, 2) Sirkulasi udara yang baik, 3) Kebersihan lingkungan kerja, 4) Tingkat kebisingan yang rendah, 5) Tata letak ruang kerja yang ergonomis. Sedangkan indikator lingkungan kerja secara non-fisik adalah sebagai berikut: 1) Hubungan antar rekan kerja, 2) Hubungan antara atasan dan bawahan, 3) Kerja sama tim, 4) Komunikasi internal yang efektif, 5) Keadilan dan penghargaan

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Jenis pendekatannya adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesa. Lokasi yang diteliti oleh peneliti adalah PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya yang mempunyai populasi sejumlah 103 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria 1) staff yang menjadi tujuan dari penelitian 2) masa kerja minimal satu tahun atau lebih 3) berstatus sebagai staff umum, hanya karyawan dengan jabatan staff umum yang tidak menduduki posisi staff divisi maupun posisi jabatan di atasnya 4) staff yang bekerja penuh waktu (bukan paruh waktu atau kontrak harian).

Peneliti mengolah data menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 40 karyawan dengan jawaban kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert yang dibagi menjadi 4 jawaban alternatif yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner tertutup dengan Skala Likert empat poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju) untuk mengukur persepsi responden secara efektif. Instrumen penelitian diuji keabsahannya menggunakan uji validitas melalui rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%, serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas minimal 0,60 untuk memastikan konsistensi alat ukur. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis statistik deskriptif untuk menyajikan gambaran umum data dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan :  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , untuk mengukur pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas menggunakan kriteria nilai signifikansi  $> 0,05$ , serta uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* ( $> 0,10$ ) dan *VIF* ( $< 10$ ). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F dengan taraf signifikansi 0,05, serta dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menentukan persentase kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji validitas, dilakukan perbandingan antara nilai signifikansi (Sig.) setiap butir pernyataan dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai Sig. < 0,05. Ringkasan hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Butir	Sig.	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,006	0,05	Valid
	X1.3	0,023	0,05	Valid
	X1.4	0,015	0,05	Valid
	X1.5	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,009	0,05	Valid
	X1.10	0,002	0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,002	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,005	0,05	Valid
	X2.8	0,002	0,05	Valid
	X2.9	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,000	0,05	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,001	0,05	Valid
	Y.2	0,002	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,005	0,05	Valid
	Y.8	0,002	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, seluruh pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dari hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan dari SPSS 25, semua butir pertanyaan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Maka, hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,701	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,734	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2026)

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,701, variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,734, dan variabel kinerja karyawan adalah 0,711. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel melebihi ambang batas minimum 0,60.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.217	.655		23.221	.000
TOTALX1	.112	.020	.421	5.711	.000
TOTALX2	.176	.020	.634	8.608	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Olahan (2026)

$$Y = 15.217 + 0,112 X_1 + 0,176 X_2$$

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda pada Tabel 3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 15,217 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar 15,217.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 112 dan nilai tersebut positif. Hal ini terdapat apabila terjadi peningkatan disiplin kerja, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 176 menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63319367
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.058
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui Tabel 4 di atas, diperoleh hasil Sig. 0,200. Maka, hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel dinyatakan berdistribusi normal, karena nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.314	.499		-.630	.533
X11	.003	.013	.048	.262	.794
TOTALX2	.015	.015	.170	.940	.353

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Olahan (2026)

Salah satu teknik yang digunakan penulis untuk menemukan heteroskedastisitas dalam model regresi linear adalah metode glesjer. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar 0,794 dan variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai Sig. sebesar 0,353. Dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada variabel-variabel di atas lebih besar jumlahnya dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi hesteroskedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.322	.026		
TOTALX1	.571	.571	.738	1.355
TOTALX2	.861	.395	.738	1.355

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6 di atas, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance  $0,738 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,355 < 10$ . Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai tolerance  $0,738 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,355 < 10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak akan terjadi multikolinearitas karena pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ .

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1	40	30.00	40.00	33.2000	2.57403
TOTALX2	40	30.00	40.00	33.0000	2.47034
TOTALLY	40	18.00	31.00	24.7250	2.70789
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Olahan (2026)

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 7 terdapat kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai minimum 30,00, nilai maximum 40,00, nilai mean 33,2000, dan standar deviasi sebesar 2,57403. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai minimum 30,00, nilai maximum 40,00, nilai mean 33,0000, dan standar deviasi sebesar 2,47034. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 18,00, nilai maximum 31,00, nilai mean 24,7250, dan standar deviasi sebesar 2,70789.

**Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.217	.655		23.221	.000
	TOTALX1	.112	.020	.421	5.711	.000
	TOTALX2	.176	.020	.634	8.608	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data Olahan (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 8 di atas, maka hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai Sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai Sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.560	2	7.780	106.454	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.704	37	.073		
	Total	18.264	39			

a. Dependent Variable: TOTALLY b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Data Olahan (2026)

Merujuk pada hasil uji F simultan yang ditunjukkan pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.844	.270

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Dapat diketahui bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,852. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan 85,2% nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Sementara itu, sisanya sebesar 14,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## Pembahasan

### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini mempunyai data yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya.

Pengaruh disiplin di tempat kerja sangat penting di tempat kerja mana pun. Disiplin adalah komponen penting yang membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi tenggat waktu. Tentu saja, hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan yang sangat menguntungkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Zakiah, *et al.* (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo yang menemukan hasil menunjukkan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Pentingnya hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya.

Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menumbuhkan rasa nyaman dan aman, serta meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap berbagai aspek lingkungan kerja harus menjadi bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Lingkungan kerja yang tercipta pada perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan dan lingkungan kerja harus menjadi tempat yang nyaman untuk para karyawan.

Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dinyatakan oleh Kusuma *et al.* (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat yang meneliti dan memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian pada hasil data yang dilakukan pada karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Diketahui nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya.

Di tempat kerja mana pun, disiplin sangat penting. Disiplin adalah komponen penting yang membantu karyawan mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan. Sudah tentu, hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, yang merupakan hasil yang sangat menguntungkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik juga harus menjadi bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Ini karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah dua komponen yang menopang satu sama lain agar keseimbangan kinerja yang positif pada karyawan dapat terus berlanjut.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang disampaikan oleh Kitta, *et al.* (2023) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang hasil temuannya menyatakan secara simultan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik, sementara kinerja karyawan berada pada kategori setuju atau memenuhi target. Hasil analisis data membuktikan bahwa secara parsial, baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 72,1%, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan kerja merupakan fondasi utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

## SARAN

Bagi PT Sariguna Primatirta Tbk Surabaya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan strategis untuk terus mempertahankan dan meningkatkan standar disiplin serta kualitas lingkungan kerja guna menjaga stabilitas kinerja karyawan. Selain itu, bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, studi ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dan bahan literatur tambahan dalam mengkaji topik manajemen sumber daya manusia yang serupa. Disarankan pula bagi peneliti mendatang untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain di luar model ini guna memperluas pemahaman mengenai variabel-variabel yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Winna Suryani Br Berutu, Ninda Elisa May Saputri Saragih, Rosinta Gultom, Citra Julieta Nahampu, & Toman Sony Tambunan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merek Indah Lestari Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 4(1), 222–233.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66-83.
- I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931-939.
- Sukmawati, H. (2021). *Pengaruh Islamic Work Ethic Dan Workplace Friendship Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen,

- Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193-200.
- Siregar, S. G. I., & Gistituati, N. (2024). Peran Kepemimpinan Autentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(2), 371-380.
- Luis Marnisah, M. M., Kore, J. R. R., MM, M., & CRMPA, C. (2024). *Pilar manajemen SDM (teori, filosofi dan implementasi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fisilmy, H. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(4), 2171-2176.
- Siregar, E. M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Batam Hills Golf Resort. *eCo-Buss*, 6(1), 13-27.
- Fadilah, M. F., Firdaus, M. A., & Wibowo, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SMKN 1 Gunung Putri Bogor. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 935-940.
- Deva, R., Fauzi, A., Kartika Dewi, C., Ramadhani, R., Alianissa, R., Gavirania Maharani, V., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 689-704.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7-9.
- Luthfi, R. S., Anwar, Y., & Batubara, S. S. (2025). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Expres Cabang Utama Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(4), 1675-1684.
- Harini, S., Yuningsih, E., & Susilawati, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus pada CV. Mitra Tani Farm di Ciampea Bogor. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 3(4), 484-501.
- Berutu, M. N. F. K., Cindy, R., & Agus, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 883-892.
- Zakiah, Naila Amrillah dan Dwiridotjahjono, Jojok. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 56-63.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.