

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat

Muhamad Guruh¹, Fitri Sabina², Surya Budiman³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen000@unpam.ac.id

Submitted: 14th May 2026 | **Edited:** 27th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Guruh, M., Sabina, F., & Budiman, S. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1372-1380.

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors that determines the success of a company in achieving organizational goals. In the manufacturing industry, work discipline and work environment play an important role in improving employee productivity and effectiveness. Low work discipline may lead to delays, reduced productivity, and non-compliance with company regulations, while an unfavorable work environment can decrease employee comfort, motivation, and work efficiency. Therefore, companies need to maintain employee discipline and create a supportive work environment to optimize employee performance. This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Multi Makanan Tebet Barat, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The study was conducted at PT Multi Makanan Tebet Barat, located in Sukadami, Wanayasa District, Purwakarta Regency, West Java 41174. The respondents consisted of 85 employees selected through a census sampling technique. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The data were processed using SPSS version 27 and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that work discipline and work environment have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Quantitative Research, Multiple Linear Regression

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan produktif agar proses operasional berjalan optimal. Namun, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan, seperti keterlambatan kerja, ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan, menurunnya produktivitas, serta kurang optimalnya penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (Hustia, 2020).

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta meminimalkan kesalahan kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan produktivitas organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan mampu menciptakan keteraturan dan tanggung jawab kerja yang lebih baik (Darmadi, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Shabrina, Darmadi, dan Sari (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor dominan dalam meningkatkan performa kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan memiliki fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan menurunkan konsentrasi karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Pada perusahaan manufaktur atau produksi, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan karena aktivitas kerja banyak melibatkan pekerjaan fisik dan penggunaan peralatan produksi. Penelitian Badrianto, Ekhsan, dan Mulyati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Saputra dan Mulia (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian atau research gap pada beberapa objek penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh dibandingkan disiplin kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa, instansi pemerintahan, maupun perusahaan retail, sedangkan penelitian pada perusahaan industri makanan dan operator produksi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan manufaktur, khususnya di PT. Multi Makanan Tebet Barat. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama pada sektor industri produksi (Sari dan Andriani, 2020).

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga produktivitas dan kualitas kerja karyawan dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat. PT. Multi Makanan Tebet Barat sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi memerlukan karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan didukung lingkungan kerja yang baik agar mampu mencapai target perusahaan secara optimal. Rendahnya disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya kualitas hasil produksi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi

bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan secara berkelanjutan (Pratama dan Putri, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Makanan Tebet Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien (Nasution dan Harahap, 2023).

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja di dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan agar bersedia menaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja biasanya ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan fasilitas kerja secara bertanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, keamanan, serta fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, dan menurunkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam perusahaan manufaktur, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena berhubungan

langsung dengan produktivitas, kualitas hasil produksi, dan keberlangsungan operasional perusahaan.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung mampu bekerja secara efektif, mematuhi aturan perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Disiplin kerja juga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wijaya (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kedisiplinan mampu mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik dan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan semangat kerja dan memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Penelitian oleh Rahmawati dan Hidayat (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik tanpa didukung lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan sulit bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan mampu menghasilkan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mampu meningkatkan disiplin kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian oleh Kurniawan dan Sulaiman (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian dilaksanakan pada PT. Multi Makanan Tebet Barat yang berlokasi di Sukadami, Kecamatan Wanayasa, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41174. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator produksi yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Variabel yang diteliti meliputi disiplin kerja sebagai variabel independen pertama (X1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2), serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Tahapan analisis dimulai dengan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian operator produksi PT. Multi Makanan Tebet Barat dengan jumlah responden sebanyak 85 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Analisis data dilakukan melalui pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan nilai r tabel sebesar 0,213. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 0,887, lingkungan kerja sebesar 0,846, dan kinerja karyawan sebesar 0,794. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan dalam proses analisis penelitian.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel sebesar 0,826 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,211 atau lebih kecil dari 10. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Konstanta	14,131	3,591	-	3,935	0,000
Disiplin Kerja (X1)	0,153	0,070	0,199	2,175	0,033
Lingkungan Kerja (X2)	0,511	0,085	0,550	6,015	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,131 + 0,153X_1 + 0,511X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,131 mengindikasikan apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,131. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,153 dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,511. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,658	0,434	0,420	3,946

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,434 atau 43,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,175 lebih besar dari ttabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai thitung sebesar 6,015 lebih besar dari ttabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Fhitung	Ftabel	Sig
Regression	31,389	3,11	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 31,389 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Makanan Tebet Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Makanan Tebet Barat. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmadi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Putra dan Wijaya (2021) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih terarah sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta memiliki fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan semangat dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Pada perusahaan produksi, kondisi lingkungan kerja menjadi faktor penting karena aktivitas kerja melibatkan penggunaan alat produksi dan aktivitas fisik yang cukup tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat meminimalkan tingkat kelelahan dan kesalahan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Badrianto, Ekhsan, dan Mulyati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hustia (2020) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. Multi Makanan Tebet Barat menjadi faktor yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, nyaman, dan efisien sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih optimal. Temuan ini memperlihatkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap aspek kebersihan, pencahayaan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal

berupa kedisiplinan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja. Kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Penelitian Nasution dan Harahap (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara simultan memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain sebesar 56,6% yang memengaruhi kinerja karyawan di luar penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kualitas kinerja karyawan pada PT. Multi Makanan Tebet Barat. Kedisiplinan yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mampu menciptakan pola kerja yang lebih efektif dan terarah. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kesadaran individu dalam menjalankan kewajiban kerja secara konsisten. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan stabilitas operasional secara berkelanjutan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas operasional mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan fisik, tetapi juga memengaruhi semangat, motivasi, dan kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan area kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas pendukung lainnya agar produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan keseimbangan antara faktor internal dan faktor eksternal dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu membangun budaya kerja yang disiplin sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menjaga kualitas hasil produksi serta memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 401-410.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Kurniawan, D., & Sulaiman, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 7(1), 45-56.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A., & Harahap, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 155-166.
- Pratama, R., & Putri, N. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Industri Pengolahan Makanan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 45-56.
- Putra, R., & Wijaya, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 15(2), 98-109.
- Rahmawati, N., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sektor Industri Pengolahan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(3), 201-212.
- Saputra, H., & Mulia, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Industri. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 120-131.
- Sari, R., & Andriani, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 211-220.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 164-173.