

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangau Sari Mega Jaya

Claresta Holly¹⁾, Sutrisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

Clarestaholly@gmail.com, sutrisna@buddhidharma.ac.id

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima Maret 2025;
Perbaikan Maret 2025;
Diterima Maret 2025;
Tersedia online April 2025;

Kata kunci:

Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat menganalisis pengaruh dari adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangau Sari Mega Jaya dengan 138 responden melalui kuesioner. Data ini telah diolah menggunakan SPSS versi 25 dan dinyatakan valid ($R_{hitung} > 0,1672$) serta reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Uji asumsi klasik dilakukan, telah mencapai uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas untuk dapat mengetahui adanya data yang telah layak dianalisis dan dilanjutkan. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 41,3% variasi kinerja karyawan telah dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja, sementara 58,7% dipengaruhi faktor lain yakni : kepemimpinan dan budaya organisasi. Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja dengan t_{hitung} masing-masing 5,712 dan 3,572, lebih besar dari t_{tabel} 1,656. Sementara itu, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan ($t_{hitung} 1,522 < t_{tabel} 1,656$). Dalam kata lain, walaupun lingkungan kerja menciptakan kenyamanan, faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin dan motivasi kerja. Dengan hal tersebut, perusahaan harus dapat lebih fokus terhadap peningkatan disiplin dan motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tujuan untuk dapat mengimbangi tenaga kerja sebagai pendukung perkembangan perusahaan (Hakim, 2023). Dalam hal ini, PT. Bangau Sari Mega Jaya, penerapan MSDM menjadi suatu penilaian yang tidak bisa dihiraukan dalam upaya untuk dapat meningkatkan nilai dari kinerja karyawan. MSDM memiliki berbagai kegiatan mulai dari rekrutmen tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan keterampilan, maupun penentuan sistem insentif yang digunakan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan (Hanim, 2022). Dengan pengelolaan yang terstruktur, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas tim kerja (Karabi & FoEh, 2024).

Disiplin kerja ialah salah satu faktor yang digunakan untuk dapat menentukan keberhasilan tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai aturan, tanggung jawab dan standar kerja

yang telah ditetapkan perusahaan (Suwandita et al., 2023). Dalam sebuah organisasi, disiplin yang baik dapat menciptakan suatu keteraturan dalam operasional perusahaan, meningkatkan efektivitas kerja, dan juga mengurangi kemungkinan adanya dari kesalahan maupun pelanggaran yang berdampak negatif terhadap produktivitas (Shalahuddin & Hidayah, 2024). Manajemen memiliki tugas untuk dapat menerapkan kebijakan yang mendorong budaya disiplin, seperti pengawasan berkala, sistem *reward* dan *punishment*, serta pemberian pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap adanya aturan dari sebuah pekerjaan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja dapat menjadi sebuah acuan lain untuk dapat menentukan seberapa besar usaha yang dimiliki para karyawan untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya. Motivasi kerja ialah suatu dorongan internal yang dapat membawa pengaruh terhadap perilaku seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Farida, 2022). Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, antara lain seperti kepuasan terhadap pekerjaan, peluang karier dan pengakuan dari perusahaan, maupun faktor ekstrinsik, seperti insentif finansial dan penghargaan non-materi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kreativitas, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan (Firman et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas serta tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan (Hansfian et al., 2022).

Lingkungan kerja telah menjadi faktor dalam menentukan efektivitas maupun kenyamanan karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua aspek, yakni lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, suhu, serta faktor ergonomis yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan sosial melibatkan adanya hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, serta budaya organisasi yang berkembang di dalam perusahaan. Ketika lingkungan kerja telah mendukung, karyawan akan lebih nyaman, fokus maupun memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif akan menyebabkan stres, konflik, serta penurunan kinerja karyawan (Ariani et al., 2020).

Dalam konteks PT. Bangau Sari Mega Jaya, dari adanya hasil survei dan wawancara yang telah dilakukan menyimpulkan adanya beberapa permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang mencul ialah kurangnya dari adanya pemahaman para karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya motivasi kerja. Ketika karyawan merasa kontribusi yang diberikan tidak dihargai atau tidak memiliki tujuan kerja yang jelas adanya, pastinya dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat cenderung menurun. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit dan tingkat kebisingan yang tinggi, juga menjadi faktor yang dapat menghambat produktivitas karyawan (Putri et al., 2024).

Faktor ketidakseimbangan dalam penerapan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja juga dapat berdampak negatif dengan kinerja karyawan. Jika perusahaan hanya berfokus pada peningkatan disiplin kerja tanpa mempertimbangkan aspek motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja, maka pastinya setiap tekanan kerja yang dirasakan karyawan dapat meninggi, sehingga menghambat efektivitas kerja. Hal tersebut dapat sejalan dengan adanya temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Septiana et al. (2023), yang mengimbangi bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil tetapi tetap relevan dalam menciptakan kenyamanan kerja.

Dengan kata lain, penelitian ini telah dilakukan untuk dapat menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangau Sari Mega Jaya. Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk dapat mengidentifikasi sejauh mana disiplin kerja

dapat mempengaruhi efektivitas tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, dan cara untuk bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas maupun loyalitas karyawan dan apakah lingkungan kerja telah berdampak signifikan dalam menciptakan kenyamanan maupun efisiensi kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji ketidakseimbangan dalam penerapan ketiga variabel tersebut dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, guna memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk dapat mengukur pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bangau Sari Mega Jaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat memungkinkan pengumpulan dan analisis data dalam skala besar, sehingga memberikan hasil yang objektif dan dapat diuji secara statistik. Menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat diperoleh melalui prosedur statistik maupun metode kuantifikasi lainnya. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang telah ditentukan, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti.

Sampel

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 138 responden yang dipilih untuk dapat mewakili sejumlah populasi karyawan di PT. Bangau Sari Mega Jaya. Pemilihan sampel dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian dapat menggambarkan secara akurat hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan berasal dari adanya data primer yang didapatkan melalui tiga metode, yakni observasi, wawancara, maupun kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas yang terdapat di PT. Bangau Sari Mega Jaya guna memperoleh informasi empiris yang mendukung tujuan penelitian. Teknik tersebut dapat membantu peneliti untuk dapat mengamati perilaku, interaksi, maupun kondisi kerja di lingkungan perusahaan. Dengan itu, wawancara digunakan sebagai metode penggalan data dengan melibatkan interaksi langsung dengan peneliti dan responden yang memiliki informasi relevan terhadap suatu penelitian. Metode ketiga ialah kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan memberikan berbagai pertanyaan tertulis dalam format tertutup. Responden diminta untuk dapat memberi jawaban dengan memilih opsi yang telah disediakan sesuai dengan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diberikan. Penelitian ini mengadopsi Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5 yang mengukur persepsi dan sikap responden secara kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan melalui program SPSS 25 dengan beberapa tahapan untuk mengolah data dari kuesioner yang telah dibagikan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data tanpa menarik kesimpulan umum, sedangkan analisis frekuensi bertujuan untuk mengelompokkan data agar lebih mudah untuk dianalisis. Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur sebuah variabel dengan akurat, menggunakan koefisien korelasi yang dibandingkan dengan r tabel terhadap tingkat signifikansi 5% ($df = n - 2$). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, di mana nilai di atas

0,70 menunjukkan instrumen yang dapat diterima. Untuk menguji hubungan antarvariabel, menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan model persamaan $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$, di mana β_1 , β_2 , dan β_3 ialah koefisien regresi dari masing-masing variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja), serta Y sebagai variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial terhadap variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan bahwa jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan. Selain itu, uji F dipakai untuk dapat mengukur pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, di mana jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel digunakan untuk dapat mendefinisikan dan juga mengukur variabel-variabel yang digunakan secara jelas dan sistematis. Terdapat tiga variabel independen yang dianalisis, yakni mencakup Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja (X_1) diukur melalui dimensi ketepatan waktu maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, efisiensi dalam penggunaan waktu dan pencapaian target pekerjaan. Motivasi kerja (X_2) memiliki berbagai aspek produktivitas, keterlibatan dalam bekerja, serta loyalitas terhadap perusahaan melalui indikator seperti semangat kerja, kreativitas, serta kepuasan kerja. Lingkungan kerja (X_3) terdiri dari dua aspek, yakni lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Aspek lingkungan fisik seperti adanya pencahayaan, suhu ruangan, kelembaban dan kebisingan, sementara itu aspek sosial mencakup keharmonisan hubungan antar karyawan serta komunikasi dengan atasan. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), diukur berdasarkan standar kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi, serta sikap karyawan terhadap perusahaan maupun dengan rekan kerja.

III. HASIL

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, telah dilakukan pengujian statistik untuk dapat memastikan adanya keakuratan, konsistensi, serta signifikansi hubungan antarvariabel yang telah diteliti. Uji validitas digunakan sebagai cara untuk dapat menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, sementara uji reliabilitas memiliki tujuan untuk menguji konsistensi alat ukur untuk hasil yang diperoleh agar dapat dipercaya. Selanjutnya, uji t dilakukan untuk dapat menguji hasil dari pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk dapat mengetahui secara signifikansi hubungan antarvariabel secara parsial. Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (X_1) *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		138	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa *case processing summary* telah diisi oleh 138 responden untuk variabel X_1 secara valid dan tidak ada yang di keluarkan (*excluded*).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (X₂) *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		138	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa *case processing summary* telah diisi oleh 138 responden untuk variabel X₂ secara valid dan tidak ada yang di keluarkan (*excluded*).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (X₃) *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		138	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa *case processing summary* telah diisi oleh 138 responden untuk variabel X₃ secara valid dan tidak ada yang di keluarkan (*excluded*).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas (Y) *Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		138	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Dari hasil data diatas, menunjukkan bahwa *case processing summary* telah diisi oleh 138 responden untuk variabel Y secara valid dan tidak ada yang di keluarkan (*excluded*).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's	N	of
Alpha	Items	
.605	6	

Dari tabel *reliability statistics* diatas, bahwa *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,605 dari 6 pernyataan untuk X₁, sehingga nilai tersebut > 0,6. Jadi disimpulkan bahwa semua pernyataan pelatihan terbukti dapat diandalkan (reliabel).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's	N	of
Alpha	Items	
.703	9	

Dari tabel *reliability statistics* diatas, bahwa *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,703 dari 9 pernyataan untuk X₂, sehingga nilai tersebut > 0,6. Jadi disimpulkan bahwa semua pernyataan gaya kepemimpinan terbukti dapat diandalkan (reliabel).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas (X₃)

Reliability Statistics		
-------------------------------	--	--

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	9

Dari tabel *reliability statistics* diatas, bahwa *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,619 dari 8 pernyataan untuk X_3 , sehingga nilai tersebut $> 0,6$. Jadi disimpulkan bahwa semua pernyataan gaya kepemimpinan terbukti dapat diandalkan (reliabel).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.607	9

Dari tabel *reliability statistics* diatas, bahwa *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,607 dari 9 pernyataan untuk Y, sehingga nilai tersebut $> 0,6$. Jadi disimpulkan bahwa semua pernyataan gaya kepemimpinan terbukti dapat diandalkan (reliabel).

3. Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel Independen	Koefisien Determinasi	T-Hitung	Sig. (Value)	Ket.
Disiplin Kerja (X_1)	0.560	5.712	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0.737	3.572	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	-0.405	-3.033	0.003	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8, bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangau Sari Mega Jaya, dengan nilai t-hitung = 5.712 $>$ t-tabel = 1.656 dan signifikansi 0.000 $<$ 0.05. Selanjutnya, Motivasi Kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung = 3.572 $>$ t-tabel = 1.656 dan signifikansi 0.000 $<$ 0.05. Sementara itu, Lingkungan Kerja (X_3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung = -1.522 $<$ t-tabel = 1.656 dan signifikansi 0.130 $>$ 0.05.

4. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji T

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	829.441	3	276.480	33.083	.000 ^b
	Residual	1119.864	134	8.357		
Total		1949.304	137			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Dari adanya hasil Uji F pada Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang sangat besar atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 $<$ 0.05. Penentuan *Degrees of Freedom* (df2) dilakukan melalui rumus $df2 = n - k$, di mana $138 - 4 = 134$, menghasilkan nilai F-hitung sebesar 33.083 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2.67. Karena F-hitung $>$ F-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa variabel

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangau Sari Mega Jaya.

Pembahasan

Disiplin kerja ialah suatu dasar kuat yang telah berpengaruh secara kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat mengindikasikan tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan perusahaan maupun memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Farisi et al. (2020), disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi maupun standar operasional yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis dari data, dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 5,712 yang lebih tinggi dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,656, hal tersebut mengartikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terbilang cukup kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, maka semakin besar pula tingkat efektivitas dan produktivitas yang dapat dicapai dalam lingkungan kerja.

Selain itu, motivasi kerja ialah suatu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat membantu dalam menunjukkan sebagai bentuk dari dorongan yang berasal dari dalam maupun luar seseorang untuk dapat mencapai tujuan. Menurut Miranti dan Perkasa (2023), motivasi ialah berasal dari aspek intrinsik, seperti kepuasan terhadap pekerjaan dan pengembangan diri, maupun aspek ekstrinsik, seperti insentif finansial, apresiasi, atau peluang kenaikan jabatan. Dalam hal penelitian ini, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,572, lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,656. Hasil pengujian dengan penelitian sebelumnya oleh Miranti dan Perkasa (2023), menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, keterlibatan yang lebih aktif dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Perusahaan harus dapat menerapkan berbagai strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan insentif yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meraih jenjang karier yang lebih tinggi.

Dalam hal lain, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat menentukan tingkat produktivitas karyawan, terutama melalui aspek kenyamanan maupun efisiensi dalam menjalankan tugas. Menurut Setiani dan Febrian (2023), lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu untuk meningkatkan adanya kenyamanan maupun mendukung konsentrasi para karyawan, sehingga dapat berdampak baik dengan peningkatan kinerja. Lingkungan kerja dapat mencakup aspek fisik, yakni antara lain : fasilitas, pencahayaan dan tata ruang kantor, serta aspek sosial, seperti hubungan antar karyawan dan pola komunikasi dalam organisasi. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang telah ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,522 yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,656. Hasil penelitian telah menyimpulkan bahwa walaupun lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, faktor lain seperti sistem manajemen, kebijakan perusahaan, maupun motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang lebih penting dan berpengaruh dalam menentukan produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Soejarminto dan Hidayat (2023), yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan dengan persentase sebesar 83,9%, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil. Hasil dari penemuan tersebut menyimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang nyaman akan ada halnya diperlukan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, faktor yang secara langsung berdampak pada produktivitas ialah mencakup dari kedisiplinan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih dapat memfokuskan perhatiannya pada penguatan budaya disiplin kerja melalui penerapan sistem regulasi yang baik, pemberian insentif berbasis prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong motivasi kerja karyawan.

Selain menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial, penelitian ini juga dilakukan untuk dapat menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 33,083 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,67 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam analisis parsial, namun dalam analisis simultan, faktor tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Ghozali (2021), menyatakan bahwa pengaruh suatu variabel independen dapat menjadi lebih nyata ketika diuji bersama dengan variabel lain dalam suatu model regresi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dapat difokuskan pada peningkatan disiplin dan motivasi kerja, melainkan juga harus dapat mempertimbangkan perbaikan lingkungan kerja guna menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan produktif.

Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi yang seimbang dan praktis dalam mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dalam aspek disiplin kerja, perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang jelas dan konsisten, serta memastikan bahwa seluruh karyawan memahami aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya penciptaan program pelatihan dan sosialisasi berkala yang bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap regulasi perusahaan. Selain itu, dalam meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menerapkan sistem insentif berbasis kinerja sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan dedikasi dan pencapaian luar biasa. Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021), pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas dan produktivitas karyawan.

Selain dari adanya sebuah penekanan terdapat peningkatan disiplin kerja dan motivasi, perusahaan juga penting untuk dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja guna menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi karyawan. Meskipun dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, faktor demikian tetap memiliki dampak terhadap kenyamanan dan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Uma dan Swasti (2024), lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Dalam hal PT. Bangau Sari Mega Jaya, hasil penelitian ini merekomendasikan, bahwa perusahaan perlu lebih berfokus terhadap peningkatan disiplin kerja dan motivasi karyawan guna mengoptimalkan kinerja. Untuk memperkuat disiplin kerja, perusahaan dapat menerapkan sistem *reward and punishment*, adil, dan transparan, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai konsekuensi dari setiap tindakan.

Bentuk pemberian maupun penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap peraturan dan kinerja yang optimal dapat menjadi sebuah motivasi tambahan, sementara sanksi yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk budaya disiplin yang lebih baik. Dalam pandangan lain, peningkatan motivasi kerja dapat diwujudkan dengan cara pendekatan manajemen berbasis humanis, di mana perusahaan tidak hanya menuntut kinerja tinggi, tetapi juga memberikan penghargaan yang sesuai bagi karyawan yang mencapai target kerja secara optimal. Selain itu, penyediaan program pengembangan karir yang jelas juga dapat membantu meningkatkan faktor dalam membangun motivasi, karena karyawan pastinya merasa memiliki prospek masa depan yang lebih baik di dalam perusahaan. Dengan kombinasi berbagai strategi tersebut, PT Bangau Sari Mega Jaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, di mana setiap karyawan terdorong untuk bekerja dengan disiplin dan motivasi tinggi demi mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang telah dibuktikan melalui hasil uji t, di mana nilai t-hitung sebesar 5,712 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,656. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,572 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,656. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai.
3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 1,522 yang lebih kecil dibandingkan t-tabel sebesar 1,656. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas atau efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, yang telah ditunjukkan oleh nilai Adjusted R² sebesar 41,3% yang berarti bahwa 41,3% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 58,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kesejahteraan karyawan, serta faktor psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Farida, N. (2022). Fungsi dan aplikasi motivasi dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118–125.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672–2682.
- Hanim, H. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(1), 229–253.
- Hansfian, K., Listyorini, S., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Inocycle Technology Group Tbk. Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 558–566.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Karabi, A. H., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137.
- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502–516.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Shalahuddin, S., & Hidayah, V. W. (2024). Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. *Management and Accounting Expose*, 7(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Teori, Aplikasi dan Hasil Penelitian)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193.