Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 6(3) 2025:3142-3154

The Influece Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT.Mahkota Bandung Teknik

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mahkota Bandung Teknik

Siti Syaadah Muplihat[1], Enjang Suherman[2], Laras Ratu Khalida[3]
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
Mn21.sitimuplihat@mhs.ubpkarawang.ac.id[1], enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id[2], ratukhalida@ubpkarawang.ac.id[3]

*Corresponding Author

ABSTRACT
The phenomenon observed shows that employee performance fluctuates, which can be influenced by the working environment and the level of discipline within the company. This study aims to analyze the effect of the working environment and work discipline on employee performance at PT. Mahkota Bandung Teknik. The method used is descriptive quantitative with data collection through a Likert scale-based questionnaire. The population of this study is the employees of PT. Mahkota Bandung Teknik, with a sample of 130 respondents. The data was analyzed using multiple linear regression at a 0.05 significance level with the help of SPSS version 30. The results of the study show that: (1) partially, the working environment has a positive and significant effect on employee performance, (2) partially, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, and (3) simultaneously, the working environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The implications of this study are that PT. Mahkota Bandung Teknik needs to improve the quality of the working environment by providing better facilities and improving non-physical aspects such as communication and work relationships. In addition, enhancing work discipline through clearer regulations and employee training programs is expected to improve overall performance.
Keywords: *Work environment, Work discipline, Employee performance*

ABSTRAK
Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Bandung Teknik. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik, dengan sampel sebanyak 130 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda pada tingkat signifikansi 0,05 dengan bantuan program SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa PT. Mahkota Bandung Teknik perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik serta memperbaiki aspek non-fisik seperti komunikasi dan hubungan kerja. Selain itu, peningkatan disiplin kerja melalui regulasi yang lebih jelas dan program pelatihan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
Kata Kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

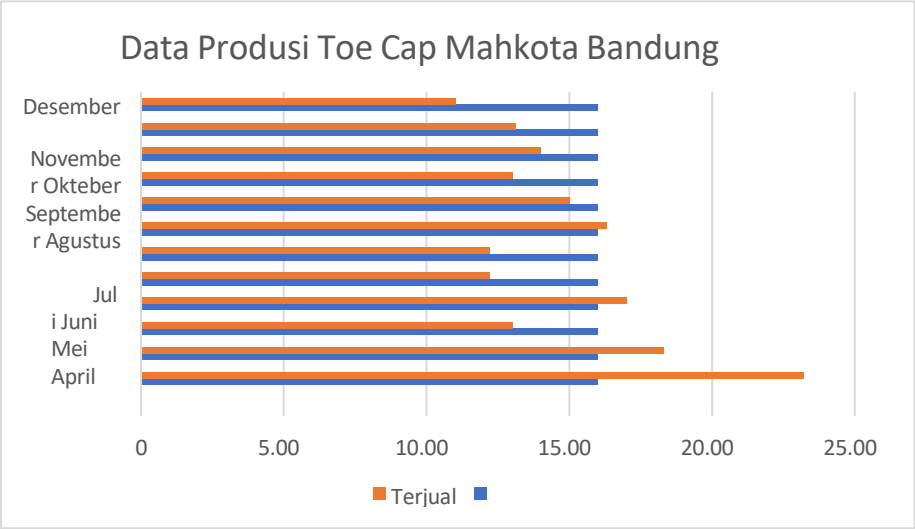
1. Pendahuluan

Perusahaan manufaktur termasuk ke dalam sektor berkontribusi besar terhadap perekonomian global yang berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah, menyediakan lapangan kerja, dan mendukung perkembangan teknologi. Dalam konteks globalisasi dan industrialisasi, perusahaan manufaktur tidak hanya bertindak sebagai produsen

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

barang jadi tetapi juga sebagai aktor strategis dalam rantai pasok global, yang mencakup pengadaan bahan baku, proses produksi, hingga distribusi. Perkembangan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan Internet of Things (IoT), semakin mengubah lanskap industry manufaktur dengan menghadirkan efisiensi, fleksibilitas, dan inovasi produk. Di tengah tantangan seperti persaingan pasar, keberlanjutan lingkungan, dan perubahan regulasi, perusahaan manufaktur terus beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen, meningkatkan daya saing, dan menciptakan dampak ekonomi yang berkelanjutan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur yaitu PT. Mahkota Bandung Teknik.

PT. Mahkota Bandung Teknik adalah badan usaha manufaktur di Indonesia yang menjalankan kegiatan di sektor ED Painting dan Stamping. Sebagai pemasok sparepart dan perlengkapan lainnya, PT Mahkota Bandung Teknik fokus pada jasa ED Painting untuk perusahaan multinasional serta memproduksi peralatan keselamatan seperti Toe Cap berbahan logam. Meski berhasil dalam produk dan jasa, PT Mahkota Bandung Teknik menghadapi tantangan besar terkait tingkat produktivitas pegawai.



Gambar 1. Data hasil kinerja karyawan

Berdasarkan data, target penjualan bulanan sebesar 16.000 unit tidak selalu tercapai. Pada Januari, penjualan melebihi target dengan 23.200 unit, namun pencapaian ini tidak bertahan. Penjualan menurun pada Februari (18.310 unit), Maret (13.000 unit), dan Mei (12.197 unit), dengan angka di bawah target. Beberapa bulan seperti Juni, Agustus, dan Oktober juga menunjukkan hasil kurang baik, meskipun terdapat sedikit kenaikan pada April dan Juli. Penurunan berlanjut hingga November (13.100 unit) dan Desember (11.000 unit), mencerminkan penurunan kinerja karyawan yang memengaruhi perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dampak terkait hasil kerja pegawai, di mana Semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin optimal pula kinerja karyawan pun cenderung semakin tinggi. Temuan dari penelitian ini selaras berdasarkan temuan sebelumnya oleh Setyaningsih Sri Utami (2017) yang menunjukkan bahwa suasana kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap performa.

Kondisi tempat kerja dapat diartikan sebagai area di mana pekerjaan dilakukan berdasarkan kesepakatan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung umumnya ditemukan pada perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun mental. Faktor-faktor seperti fasilitas yang tidak memadai, kebisingan yang berlebihan, suasana kerja yang penuh tekanan, serta kurangnya dukungan dari manajemen dapat menciptakan ketidaknyamanan dan stres bagi karyawan. Hal ini berimbas pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja. Di samping itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu tingginya tingkat ketidakhadiran, munculnya konflik antar karyawan, hingga tingginya angka turnover. Hal ini menegaskan betapa pentingnya menciptakan

suasana kerja yang sehat dan mendukung guna mendukung performa dan kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang.

Tabel 1. Data Lingkungan Kerja Fisik

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi Ada/Tidak Ada
1	Mesin Printer	3	Ada
2	Mesin Foto Copy	3	Ada
3	Musala	-	Tidak Ada
4	Tempat Parkir	1	Ada
5	Kantin	-	Tidak Ada
6	Jaringan Wifi	3	Ada
7	Loker	4	Ada
8	Toilet	3	Ada
9	Telpon Kantor	5	Ada

Sumber: PT Mahkota Bandung Teknik (2024)

Berdasarkan tabel, PT Mahkota Bandung Teknik masih kekurangan fasilitas untuk mendukung kenyamanan dan operasional. Musala belum tersedia, tempat parkir terbatas satu unit, dan mesin printer hanya tiga unit, sehingga tidak mencukupi kebutuhan karyawan. Kantin tidak tersedia, menyulitkan karyawan mendapatkan makanan, dan toilet yang hanya tiga unit dinilai kurang memadai baik jumlah maupun kebersihannya. Fasilitas ini berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mendukung lingkungan kerja yang optimal.

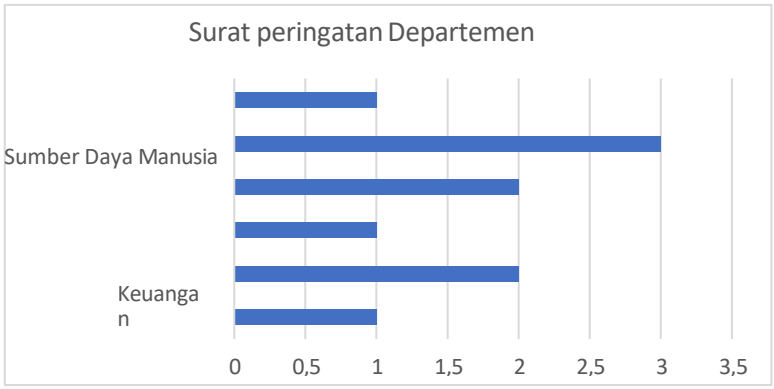
Tabel 1. Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Suhu Udara		V
2	Interior Kantor		V
3	Keamanan	V	
4	Hubungan Kerja		
	a. Komunikasi kerja dengan atasan	V	
	b. Komunikasi kerja dengan sesama rekan		V

Sumber : PT.Mahkota Bandung Teknik

Berdasarkan tabel, lingkungan kerja nonfisik di PT Mahkota Bandung Teknik perlu diperbaiki, terutama suhu udara yang kurang nyaman, tata ruang kantor yang belum optimal dan komunikasi kerja dengan sesama rekan. Kondisi ini memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga membutuhkan perhatian manajemen. Disiplin kerja turut memberikan dampak baik pada kinerja pegawai, yang berarti semakin besar level kedisiplinan yang dimiliki karyawan, sehingga semakin optimal pula kinerjanya.

Kedisiplinan kerja turut menjadi beberapa alasan krusial yang berdampak pada performa pegawai. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik. Namun, di perusahaan ini, tingkat disiplin rendah sering menyebabkan pelanggaran aturan, penurunan kualitas kerja, gangguan produksi, dan merusak hubungan antar karyawan.



Gambar 1. Data Surat peringatan

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa sejumlah karyawan perusahaan ini sering melakukan pelanggaran terkait disiplin kerja, seperti keterlambatan absensi, ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan, dan penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Sebagai bentuk pembinaan, perusahaan telah mengeluarkan Surat Peringatan (SP) 1 kepada setiap karyawan yang terbukti melanggar aturan disiplin kerja.

PT. Mahkota Bandung Teknik tengah menghadapi permasalahan terkait lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan yang kurang optimal, yang pada ujungnya berpengaruh terhadap penurunan performa pegawai serta produktivitas badan usaha. Dari sisi lingkungan kerja, fasilitas fisik seperti musala, kantin, tempat parkir, dan toilet belum memadai untuk mendukung kenyamanan karyawan. Selain itu, suhu udara yang kurang nyaman dan tata ruang kantor yang tidak memenuhi standar kenyamanan menambah tantangan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dari sisi disiplin kerja, kalangan pegawai yang sering tidak mematuhi kebijakan perusahaan, seperti datang terlambat atau tidak mematuhi prosedur kerja, sehingga mengganggu kelancaran produksi dan menurunkan kualitas kerja. Masalah ini juga memicu gangguan hubungan antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Situasi ini mengindikasikan pentingnya peran manajemen dalam memperbaiki kualitas lingkungan kerja serta memperkuat kedisiplinan karyawan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki dampak pada performa pegawai, di mana nanti akan lebih optimal terhadap kondisi suasana kerja, maka performa pegawai pun cenderunG semakin tinggi. Penemuan ini sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Setyaningsih Sri Utami (2017) yang menegaskan bahwa suasana kerja berpengaruh besar terhadap variabel kinerja. Di sisi lain, kepatuhan dalam pekerjaan juga berkontribusi positif terhadap performa pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula performa yang dicapai.

Mengacu pada situasi tersebut, penulis merasa mempunyai minat untuk meneliti dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik”.**

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka (Sunarno, 2021). Sedangkan Menurut Spector (2019), (dalam Rachman et al., 2023:97) lingkungan kerja adalah kumpulan kondisi, keadaan, dan karakteristik di dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan. Sedangkan menurut Siagian dalam Jurnal Liawati dan Widowati (2021), lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja di atas dapat dibuat sintesa suasana kerja yang merujuk pada gabungan faktor fisik dan non-fisik di tempat kerja yang memengaruhi perilaku, kepuasan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, penerangan, dan alat kerja, serta aspek organisasi seperti keadaan dan karakteristik yang berdampak pada pengalaman profesional pegawai. Lingkungan kerja yang baik mendukung efektivitas dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Menurut (Rismayadi, 2020) Disiplin kerja adalah perilaku individu yang menunjukkan kesadaran terhadap ketaatan terhadap tugas dan aturan yang ada dalam instansi atau badan usaha. Disiplin kerja mencerminkan tindakan personal yang mengikuti tata tertib dan praktik kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan berkenaan dengan sikap, perilaku, serta langkah yang diambil yang selaras dengan kebijakan yang tercatat maupun tidak tercatat dalam suatu badan usaha. Sedangkan Menurut (Prayogi et al., 2019) (dalam Rohayat et al., 2024) Kepatuhan kerja adalah output dari pemahaman diri yang tercermin melalui ketaatan terhadap regulasi yang perlu dipatuhi dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan atau lembaga. Kepatuhan kerja juga adalah ketentuan yang diterapkan oleh pimpinan untuk mempengaruhi perilaku pegawai, serta meningkatkan kesadaran dan keinginan untuk mengikuti norma sosial dan peraturan hukum yang berlaku di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai disiplin kerja yang telah disebutkan dapat dibuat sintesa disiplin kerja tidak hanya mengacu pada kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga adalah buah dari kesadaran diri yang bertujuan menciptakan harmoni dan efektivitas di lingkungan kerja.

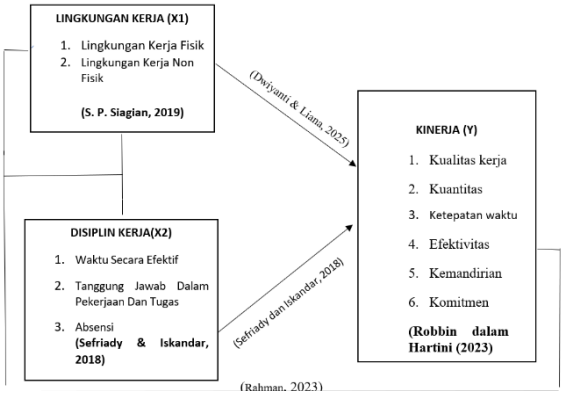
Kinerja Karyawan

Menurut Savitri dan Suherman (2018) dalam Enjang Suherman & Suroso (2019), kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, di mana kemajuan perusahaan sangat bergantung pada keterampilan staf dalam menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu serta mematuhi standar operasional yang ditetapkan, yang diukur melalui hasil kinerja yang ditunjukkan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2019:94), kinerja dipahami sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang tercermin melalui potensi diri, rekam jejak, ketekunan, dan kecakapan untuk menuntaskan tugas selama periode yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat dibuat sintesa kinerja merupakan indikator utama dalam menilai kontribusi pegawai terhadap kemajuan perusahaan, di mana keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), kerangka pemikiran adalah kumpulan gagasan atau pedoman penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai landasan untuk melakukan penelitian terhadap subjek tertentu.



Gambar 3. Paradigma Peneltian

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban atau kesimpulan sementara yang dirangkum untuk mengatasi masalah yang diangkat dalam penelitian, namun masih perlu diuji lebih lanjut melalui data empiris. Hipotesis ini adalah sebuah dugaan yang mungkin benar atau salah. (Khalida et al., 2021). Berdasarkan teori dan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini mengarah pada hipotesis yang akan diajukan, yakni:

1. Terdapat Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik
2. Terdapat Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik
3. Terdapat Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik.

3. Metode Penelitian

Riset ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif verifikatif dengan maksud untuk menyajikan pemahaman yang jelas mengenai karakteristik variabel yang dikaji tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel tersebut. Data dikumpulkan melalui instrumen seperti kuesioner atau angket yang disebarkan kepada sampel yang diambil. Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif bertujuan untuk menunjukkan kondisi atau ciri-ciri dari fenomena yang sedang dianalisis.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Mahkota Bandung Teknik yang terletak di Jl. Industri anggadita, Dusun Rumambe II, RT.004/002, kec. Klari, kab. Karawang, Jawa Barat.

4.Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kriteria	Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	96	74%
Perempuan	34	26%
Usia		
< 25	30	23%
25 – 34	69	53%
35 – 45	23	18%
> 45	8	6%

Sumber : Hasil Kuisoner

Berdasarkan tabel di atas, dari 130 responden, terdapat 96 responden laki-laki (74%) dan 34 responden perempuan (26%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden laki-laki memiliki

dominasi lebih besar dibandingkan responden perempuan. Dalam hal usia, responden yang termasuk dalam rentang usia 25–34 tahun sebanyak 69 orang (53%), diikuti oleh responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 30 orang (23%). Sementara itu, responden yang berusia 35–45 tahun sebanyak 23 orang (18%), dan yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 8 orang (6%). Hasil data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden tergolong dalam usia produktif. Informasi ini memberikan gambaran demografis responden yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut mengenai pengaruh usia dan jenis kelamin terhadap variabel-variabel dalam penelitian.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Butir Pertanyaan	*Pearson Correlation* (r-hitung)	r-product momen	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.762	0,361	Valid
	X1.2	0.768	0,361	Valid
	X1.3	0.793	0,361	Valid
	X1.4	0.775	0,361	Valid
	X1.5	0.803	0,361	Valid
	X1.6	0.802	0,361	Valid
	X1.7	0.785	0,361	Valid
	X1.8	0.757	0,361	Valid
	X1.9	0.808	0,361	Valid
	X1.10	0.742	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.555	0,361	Valid
	X2.2	0.564	0,361	Valid
	X2.3	0.647	0,361	Valid
	X2.4	0.635	0,361	Valid
	X2.5	0.666	0,361	Valid
	X2.6	0.540	0,361	Valid
	X2.7	0.517	0,361	Valid
	X2.8	0.696	0,361	Valid
	X2.9	0.597	0,361	Valid
	X2.10	0.644	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.688	0,361	Valid
	Y.2	0.492	0,361	Valid
	Y.3	0.744	0,361	Valid
	Y.4	0.747	0,361	Valid
	Y.5	0.663	0,361	Valid
	Y.6	0.715	0,361	Valid
	Y.7	0.722	0,361	Valid
	Y.8	0.669	0,361	Valid
	Y.9	0.682	0,361	Valid
	Y.10	0.752	0,361	Valid

Sumber: *Hasil Pengolahan data SPSS*, 2025

Dalam riset ini, nilai r tabel (dari tabel product moment) untuk 30 pertanyaan adalah 0,361. Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas pada tiga variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y),

membuktikan bahwa semua item pertanyaan mencapai kriteria valid, dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel produk moment > 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.927	0.60	10	*Reliable*
Disiplin Kerja (X2)	0.808	0.60	10	*Reliable*
Kinerja Karyawan (Y)	0.875	0.60	10	*Reliable*

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Merujuk pada tabel 3.2, berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,927, variabel disiplin kerja mencapai 0,808, dan faktor kinerja karyawan mencapai 0,875. Suatu data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Dengan melihat hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi karena seluruh nilai koefisiennya berada di atas batas tersebut.60.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			130
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		7.35476754
Most Extreme Differences	Absolute		.033
	Positive		.031
	Negative		-.033
Test Statistic			.033
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.983
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.980
		Upper Bound	.987

Gambar 4. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Merujuk pada Tabel 4 berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari *unstandardized residual* yakni 0,200, yang bernilai diatas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.949	1.054
	Disiplin	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Melalui data pada Tabel 3.4, nilai yang dihitung adalah VIF menunjukkan angka sebesar 1,054, yang masih berada di bawah batas maksimum 10,00. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Selain itu, nilai *tolerance* untuk setiap variabel, yaitu lingkungan suasana kerja dan disiplin kerja, sebesar 0,863, yang menunjukkan nilai lebih tinggi daripada ambang batas minimum 0,100. Maka dari itu, dapat dikatakan tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada variabel-variabel bebas yang diterapkan dalam riset ini.

Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Lingkungan	Disiplin	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan	Correlation Coefficient	1.000	.220*	.028
		Sig. (2-tailed)	.	.012	.754
		N	130	130	130
	Disiplin	Correlation Coefficient	.220*	1.000	.045
		Sig. (2-tailed)	.012	.	.613
		N	130	130	130
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.028	.045	1.000
		Sig. (2-tailed)	.754	.613	.
		N	130	130	130

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 6. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Data Olah Kuesioner 2025

Merujuk pada Tabel 3.5, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel lingkungan kerja yakni 0,754 demikian juga pada variabel disiplin kerja yakni 0,613. Karena nilai-nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakanterhadap Kinerja Karyawan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.645	.092		28.819	<.001
	Lingkungan	.015	.003	.450	6.061	<.001
	Disiplin	.012	.003	.280	3.771	<.001

a. Dependent Variable: LN_Y

Gambar 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Data Olah Kuesioner 2025

Menurut temuan yang diperoleh dari analisis koefisien regresi di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan, yakni:

Y = 1.195 + 0.855 X1 + 0.165 X2 + e

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan perhitungan SPSS di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,645 mengindikasikan apabila nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai nol. Dengan demikian, kinerja Karyawan (Y) diperkirakan mencapai 2,645, dengan anggapan bahwa faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja dianggap tetap.

2. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai 0,015, yang mengindikasikan setiap peningkatan satu nilai pada variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan mencapai 0,015, dengan anggapan bahwa variabel lain tidak berubah
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X2), diperoleh nilai sebesar 0,012, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu nilai pada tingkat disiplin kerja diperkirakan akan meningkatkan performa karyawan mencapai 0,012, dengan anggapan faktor lain tidak mengalami perubahan.
4.

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.645	.092		28.819	<.001
	Lingkungan	.015	.003	.450	6.061	<.001
	Disiplin	.012	.003	.280	3.771	<.001

a. Dependent Variable: LN_Y

Gambar 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Merujuk pada Tabel 8 dapat disimpulkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji *t*) terkait dengan setiap variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3.6, hasil uji hipotesis untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) mengindikasikan bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0.001, yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai *t-hitung* sebesar 6.061 (> *t tabel* 1.978) berdasarkan jumlah derajat kebebasan (df = n - k = 130 – 2 = 128). Oleh karena itu, H_o ditolak, dan dengan demikian H_a diterima sebagai hipotesis yang valid, yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai secara individual.

Kesimpulan: Peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja yang baik bisa memperoleh peningkatan performa pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3.6, hasil uji hipotesis untuk berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X2), dapat dilihat bahwa bahwa tercatat nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah batas 0,05 dan nilai *t-hitung* sebesar 3.771 (> *t tabel* 1.978) dengan jumlah derajat kebebasan (df = n - k = 130 – 2 = 128). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti Disiplin Kerja memberikan dampak signifikan dan positif menyangkut performa pegawai secara parsial.

Kesimpulan: Peningkatan dalam aspek Disiplin Kerja dapat mendorong perbaikan performa pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.721	2	2.361	32.285	<.001[b]
	Residual	9.286	127	.073		
	Total	14.008	129			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan

Gambar 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber: *Hasil Pengolahan data SPSS*, 2025

Merujuk pada Tabel 7.5, hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001 (< 0.05) dan nilai F-hitung sebesar 32.285 (> F-tabel 3.07), yang dihitung dengan derajat kebebasan (df = n - k - 1 = 130 - 2 - 1 = 127). Oleh karena itu, H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berdampak secara nyata dan positif pada performa pegawai.
Kesimpulan: Peningkatan Kondisi Lingkungan Kerja bersama dengan tingkat Disiplin Kerja berpotensi untuk secara bersama-sama

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581[a]	.337	.327	.27041

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan
b. Dependent Variable: LN_Y

Gambar 10. Koefisien Determinasi
Sumber: Hasil Data Olah Kuesioner 2025

Berdasarkan Tabel 10 Menunjukan bahwa R square sebesar 0.337 atau sebesar 33,7% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 33.7%. Selanjutnya, nilai sisa sebesar 64,2% yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, komprnsasi, budaya kerja, komitmen, dll.

Pembahasan Verifikatif

a. Pengaruh parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan dari pengujian statistik, lingkungan suasana kerja terbukti berperan positif dan memberikan pengaruh signifikan menyangkut performa pegawai di PT. Mahkota Bandung Teknik. Ini tercermin dari nilai signifikansi 0.001 yang di bawah 0.05, serta t-hitung 6.061 yang diatas nilai t-tabel 1.978, sebagai hasilnya, H0 ditolak dan Ha diterima, yang menandakan secara parsial, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan pada performa pegawai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik bisa memajukan performa pegawai di PT. Mahkota Bandung Teknik. Perbaikan lingkungan kerja dapat dilihat pada aspek suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan ketersediaan lapangan kerja. Suasana kerja yang baik mencakup kondisi lingkungan yang mendukung, seperti tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Selain itu, hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh M. Andre Vernandes (2022), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang.

b. Pengaruh parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Bandung Teknik. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, serta t-hitung 3.771 yang lebih besar dari t-tabel 1.978, yang menyebabkan H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai.

Disiplin yang kuat mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan terhadap tugas yang diemban, yang nantinya akan memotivasi mereka guna meraih sasaran organisasi. Setiap karyawan membutuhkan aturan dan pedoman yang jelas untuk mewujudkan budaya disiplin yang positif dalam organisasi. Dengan adanya aturan dan regulasi yang tepat, kinerja karyawan dapat meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Basirun (2022), yang membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial turut memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

c. Pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja terbukti menunjukkan kontribusi positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT. Mahkota Bandung Teknik. Hal ini tercermin dari nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 dan hasil f-hitung 32.285 yang lebih besar dari f-tabel 3.07, yang menyebabkan H0 ditolak dan Ha diterima. Secara keseluruhan, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Studi ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditya Shiro Ramadhan (2022), yang menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja (X1) maupun disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dinilai cukup baik, dengan aspek fasilitas fisik, hubungan kerja, dan dukungan manajemen memperoleh nilai tertinggi.
2. Disiplin kerja juga dinilai cukup baik, dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang bervariasi, dipengaruhi oleh sistem pengawasan dan motivasi kerja.
3. Kinerja karyawan dinilai baik, dengan faktor lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja menjadi elemen dengan nilai tertinggi.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 33,7%.

Implikasi

Dalam penelitian ini, secara teoritis ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedua faktor ini untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Secara praktis, PT Mahkota Bandung Teknik perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat sistem disiplin kerja melalui regulasi yang lebih jelas, penerapan sistem reward dan punishment yang efektif, serta pelatihan yang mendalam mengenai kepatuhan terhadap aturan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Assani, Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wangsan Bangun Persada. *Jurnal Manajemen,Organisasi Dan Bisnis*, *Vol 2 No.4*(4), 694.

Dwiyanti, A., & Liana, L. (2025). *Pengaruh Beban Kerja . Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelindo Terminal Petikemas Semarang*. *17*(3), 136–145.

Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Muhammadiah, M., & Nursanty, E. (2023). *METODE PENELITIAN BERBAGAI BIDANG KEILMUAN (Panduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=OCW2EAAAQBAJ

Komarudin, A., & Rismayadi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang. *Buana Ilmu*, *4*(2), 1-12.

Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 53-71.

Naibaho, Y. F., Prihandayani, R., Syafira, A., Hakim, M., Utama, I., Falahi, A., ... & Aprianti, Y. (2023). Book Chapter Penerapan Ilmu Manajemen dan Akuntansi Dalam Dunia Usaha Dunia Industri.

Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Bisnis Dan Iptek, 12(2502-1559), 3.

Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, *30*(1), 70–98. https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7

Rohayat, R., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(2), 3022-3033.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Suherman, E. (2019). Analisis pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, *5*(1), 83-101

Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, *3*(02), 230-244.