



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya

Fenny Sagita¹, Tobari², Yunita Febriani³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: fennysagita2025@gmail.com¹, drtobari@ump.edu², yunitafebriani.ump@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 11-09-2025

Revised : 12-09-2025

Accepted : 14-09-2025

Published : 16-09-2025

Abstract

This study aims to determine the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya. The sample used in was 52 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis showed that the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous hypothesis test showed an Fcount of 551,062 > ftable 2,41. This means that there is a significant influence of leadership, work environment, and work discipline on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed a tcount of the work environment of 4,350 > 1,676 and work discipline of 5,143 > 1,676, meaning that partially there is a significant influence of the work environment and work discipline on employee performance. Determination value, shows that the work environment and work discipline are able to contribute to the rise and fall of employee performance, with the magnitude of the changes caused by 95.6%.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya. Sampel yang digunakan dalam adalah 52 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai Fhitung $551,062 > ftable 2,41$. artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai thitung lingkungan kerja $4,350 > 1,676$ dan disiplin kerja $5,143 > 1,676$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 95,6%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Agar manajemen berjalan efektif, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi, serta mengelola perusahaan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bariqi, 2018). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Rivai & Sagala, 2011). Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, dua di antaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.



Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan tingkat produktivitas individu dalam organisasi (Simanjuntak, 2021). Disiplin kerja yang tinggi menciptakan kedisiplinan waktu, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan (Dewi & Anwar, 2022). Keterkaitan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan juga ditemukan dalam kajian yang dilakukan oleh Santoso (2020), yang mengungkapkan bahwa keduanya saling memengaruhi dan berperan sebagai pendorong utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.

PT. Sumatera Artha Propertindo salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan rumah komersil dan subsidi secara tunai ataupun kredit. PT. Sumatera Artha Propertindo telah menetapkan peraturan dan tata tertib seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja serta jam masuk dan pulang kerja. Setiap masuk kerja di pagi hari dan sore hari pada waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Berikut tabel yang menunjukkan hasil pencapaian pelaksanaan kinerja pada PT. Sumatera Artha Propertindo periode 2021 sampai dengan 2023, dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja (2021-2023)

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2021	290 unit	258 unit	89 %
2022	270 unit	229 unit	85 %
2023	270 unit	246 unit	91 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa target tiga tahun terakhir belum terealisasi dengan baik. Dari hasil wawancara penulis kepada sumber, hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan pemasaran yang kurang efektif, dan waktu yang tidak tepat untuk menjual. Hal ini juga didukung dengan hasil pra-riset kinerja karyawan yang membuktikan bahwa karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya keterampilan dalam kinerja yang disebabkan kurangnya tingkat disiplin dan lingkungan kerja yang kurang baik. Pengetahuan yang kurang juga menyebabkan kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo belum optimal sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, hasil pra-riset mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa suasana kerja yang tidak nyaman dimana sirkulasi udara di tempat kerja kurang optimal dikarenakan menumpuknya karyawan di satu ruangan, kinerja kipas yang tidak optimal, dan sistem ventilasi yang kurang baik. sehingga udara menjadi terasa panas yang menyebabkan karyawan kehilangan fokus saat bekerja. Selain itu juga ketiadaan fasilitas internet di Lingkungan Kerja dikarenakan kurangnya Kesadaran atau Prioritas dari Perusahaan. Kondisi ini menghambat berbagai aktivitas operasional, terutama yang berkaitan dengan akses informasi, komunikasi internal maupun eksternal, serta penggunaan teknologi berbasis internet yang penting



untuk menunjang efisiensi dan produktivitas karyawan. Ketidaktersediaan akses internet ini berdampak negatif terhadap kemampuan perusahaan dalam bersaing di era digital, di mana akses cepat terhadap data dan informasi merupakan kunci keberhasilan.

Permasalahan lainnya ditunjukkan dalam pra-riset disiplin kerja, permasalahan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, dikarenakan belum adanya kesediaan dalam meluangkan waktu terhadap perusahaan dan tidak ada pengawasan dari pimpinan yang mengakibatkan tugas tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Pemimpin tidak konsisten dan ambigu dalam menjalankan peraturan perusahaan, karena karyawan yang melanggar aturan perusahaan seperti karyawan yang telat pada saat masuk jam kerja hanya diberi teguran saja tidak diberi hukuman sehingga karyawan yang melanggar aturan tersebut tidak merasa jera dan terus mengulangi kesalahan yang sama.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Amstrong (2020), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Prasetyo (2020), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dalam periode waktu tertentu. Hal ini berkaitan erat dengan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kasmir (2019), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu menurut Kasmir (2019), menyatakan indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan.

Lingkungan Kerja

Kasmir (2019), menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja, lingkungan kerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan indikator lingkungan kerja, yaitu : fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.



Disiplin Kerja

Terry (dalam Sutrisno, 2019), menyatakan disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin tidak hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir dalam menegakkan disiplin. Sedangkan menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan. Selain itu menurut Hasibuan (2016), menyatakan indikator disiplin kerja, yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, sanksi hukum, pengawasan, dan hubungan kemanusiaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

Jl. Palembang-Indralaya KM 32 (Samping Rumah Makan Tuah Siang Malam) Kel. Timbangan Kec. Indralaya Utara, Kab. Ogan Ilir, Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya yang berjumlah 110 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 52 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang diberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data target perusahaan dan jumlah populasi karyawan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji intrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,063	0,523	
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,701	0,161	0,453
Disiplin Kerja (X ₃)	0,498	0,097	0,536

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 1,063 + 0,701 X_1 + 0,498 X_2$$

Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1,063 artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen yang meliputi lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan kinerja, akan tetap bernilai sebesar 1,063.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,701 artinya menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan ikut menurun, dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,498 artinya menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila peningkatan disiplin kerja maka kinerja karyawan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja dalam kondisi buruk maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.



Uji Hipotesis

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	277,586	2	1388,793	551,062	0,000
Residual	123,490	49	2,520		
Total	2901,077	51			

Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (551,062) > F_{tabel} (2,41) dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) < 0,1. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.

Uji t (parsial) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,063	0,523		2,035	0,047
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,701	0,161	0,453	4,350	0,000
Disiplin Kerja (X ₃)	0,498	0,097	0,536	5,143	0,000

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} (4,350) > t_{tabel} (1,676) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < 0,1. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.

Nilai t_{hitung} (5,143) > t_{tabel} (1,676) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < 0,1. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo, dengan hasil pada Tabel 5:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,978 ^a	0,957	0,956	1,588



Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,956 atau 95,6%, hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah 95,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 4,4% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisiensi regresi lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai positif. Artinya lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F simultan membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo. Hal ini dibuktikan melalui uji *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) yang memperlihatkan sumbangan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 95,6% kontribusinya terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil ini didukung teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019), mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dan disiplin kerja. lingkungan kerja, kenyamanan di ruang kerja dapat mendukung kinerja karyawan, penerangan yang kurang maksimal serta temperatur udara yang belum maksimal akan berdampak pada kenyamanan karyawan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang melanggar aturan perusahaan tetapi tidak mendapatkan sanksi hukuman sehingga karyawan tersebut tidak merasa jera dan akan mengulangi kesalahan yang sama. Kurangnya pengawasan pimpinan juga akan berdampak pada kedisiplinan karyawan, karena karyawan tanpa pengawasan pimpinan akan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Santoso, Achmad Adi (2019) dan Lukita Putri Yulia, Marsudi Lestariningsih (2023). Persamaannya dengan penelitian dilakukan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), perbedaannya adalah analisis data, sampel penelitian, dan objek penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah terdiri dari faktor lingkungan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja termasuk variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan analisis lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar tempat bekerja baik itu berupa sarana dan prasarana, alat perkakas, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja agar dapat mempengaruhi pegawai juga mampu bekerja sesuai metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam membangun kinerja karyawan,



lingkungan kerja menjadi peran penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga tugas yang diberikan Perusahaan dapat dilaksanakan dengan hasil yang maksimal oleh para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal Al Kafi, Aden Prawiro Sudarso (2024), pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. Persamaannya dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama mennggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, perbedaannya adalah analisis data, sampel penelitian, dan objek penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah terdiri dari faktor disiplin kerja. Hal ini berarti disiplin kerja termasuk variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terry (dalam Sutrisno, 2019), menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika Sebagian pegawai menaati peraturan- peraturan yang ada. Apabila tingkat disiplin karyawan semakin baik maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Silvia Novita Dewi, Netti Natarida Marpaung (2023), pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokuni Indonesia. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel, perbedaannya adalah analisis data, sampel penelitian, dan objek penelitian.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.

Saran

1. PT. Sumatera Artha Propertindo diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya melakukan evaluasi kinerja untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
2. PT. Sumatera Artha Propertindo diharapkan untuk meningkatkan lingkungan kerja, maka hendaknya lebih memperhatikan sirkulasi udara dan fasilitas internet di kantor guna mendukung



kelancaran karyawan dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara cepat dan tepat.

3. PT. Sumatera Artha Propertindo diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja, maka hendaknya pemimpin lebih mengawasi kinerja karyawan agar tugas dapat terselesaikan tepat waktu, karyawan akan lebih memperhatikan tentang kedisiplinan waktu jika adanya pengawasan dari pimpinan, karyawan yang selalu berada dalam pengawasan tidak akan menunda nunda pekerjaan yang diberikan sehingga tugas dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, D., & Yani, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 14(3), 111-122.
- Akmal, A. K., & Aden, P. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149-163.
- Amstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Dewi, R. M., & Anwar, S. (2022). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 215-226.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lukita, P. Y., & Marsudi, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 10-15.
- Novita, S., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia. *Jurnal Parameter*, 8(1), 1–12.
- Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45-52.
- Rivai., & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Rekrutmen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, A. A (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen*, 16(4), 255- 267.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 145-157.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Prenadamedia Group.