
Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Irma Sari Octaviani¹, Lidya Pricilla²

^{1,2}Universitas Pamulang

E-mail: dosen02479@unpam.ac.id

Article History:

Received: 21 Juli 2024

Revised: 04 Agustus 2024

Accepted: 06 Agustus 2024

Keywords: *Dicipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta. Using a quantitative approach with an associative method, this study involved employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work discipline and work environment have a positive and significant impact on employee performance. Work discipline has a significant effect at the five percent significance level, while the work environment has a greater and very significant effect at the one percent significance level. The analysis indicates that both variables simultaneously have a significant impact on employee performance. This study emphasizes the importance of work discipline and work environment in enhancing employee performance. Therefore, it is recommended that the company develop consistent discipline programs and create a comfortable and supportive work environment. Implementing effective strategies in these two aspects is expected to help the company achieve organizational goals and increase employee satisfaction and productivity.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017; Darda et al., 2022; Sinambela, 2016). Dalam industri ekspedisi yang berkembang pesat di Indonesia, pentingnya kinerja karyawan menjadi semakin nyata. Berdasarkan data Asosiasi Logistik Indonesia (ALI), bisnis logistik diproyeksikan tumbuh antara 5 hingga 8 persen pada tahun 2023, didorong oleh meningkatnya aktivitas e-commerce dan kontribusi UMKM yang semakin besar dalam memanfaatkan jasa logistik. Nilai transaksi e-commerce di Indonesia mencapai Rp108,54 triliun pada kuartal pertama 2022, naik 23 persen dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya (Maulana & Suryana, 2024; Zulkifli et al., 2023). Pertumbuhan pasar e-commerce ini turut mendorong permintaan terhadap jasa ekspedisi, menunjukkan prospek cerah bagi industri ini di tahun-tahun mendatang (Purbasari et al., 2023; Syafira, 2019).

Namun, PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta, sebagai salah satu

perusahaan yang beroperasi di sektor jasa ekspedisi, menghadapi tantangan dalam hal kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan menurun dari skor 83% pada tahun 2019 menjadi 70% pada tahun 2021. Kuantitas kerja mengalami fluktuasi, dan meskipun ketepatan waktu meningkat dari 60% pada tahun 2019 menjadi 83% pada tahun 2021, kreativitas karyawan menunjukkan tren penurunan dengan skor 70% pada tahun 2019 menjadi 72% pada tahun 2021.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup kehadiran, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan (Afianto & Utami, 2017; Hanafi & Zulkifli, 2018; Hidayat & Taufiq, 2012; Yantika et al., 2018). PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta menghadapi masalah kedisiplinan yang serius, dengan tingkat absensi karyawan yang datang terlambat meningkat dari 55% pada tahun 2019 menjadi 74% pada tahun 2021. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan juga meningkat dari 24 orang pada tahun 2019 menjadi 74 orang pada tahun 2021.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, penyakit, dan menurunnya konsentrasi serta kinerja (Parashakti, 2020; Winarno, 2019; Winata, 2022). Berdasarkan hasil observasi, kondisi lingkungan kerja di PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta masih memerlukan perbaikan. Misalnya, dari 35 lampu yang diperlukan, hanya 31 yang berfungsi baik. Dari 14 AC yang diperlukan, hanya 13 yang berfungsi dengan baik. Peralatan kerja seperti meja dan kursi juga belum memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Veritia et al., (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Syafrina (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru juga menunjukkan hasil yang signifikan. Suprihartiningsih & Komala (2022) meneliti pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Tri Agung Nusantara, dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Misalnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Budiastuti et al., (2021) ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Nabawi, (2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian-penelitian tersebut umumnya fokus pada industri yang berbeda dan tidak spesifik pada sektor jasa ekspedisi seperti PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta.

Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak membahas dampak secara umum tanpa mengeksplorasi secara mendalam interaksi antara disiplin dan lingkungan kerja serta bagaimana kombinasi kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta. Dengan menganalisis hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat diperoleh strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengisi gap dalam literatur dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh kombinasi disiplin dan lingkungan kerja di sektor jasa ekspedisi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang berbentuk angka guna menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data berupa angka untuk analisis lebih lanjut. Penelitian asosiatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, penelitian akan menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol gejala yang terjadi terkait pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang diteliti. Variabel pertama adalah disiplin kerja (X1), yang mencakup kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), dan sanksi hukuman. Variabel kedua adalah lingkungan kerja (X2), yang mencakup segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan. Variabel ketiga adalah kinerja karyawan (Y), yang diukur berdasarkan hasil dari suatu proses selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja karyawan meliputi kerjasama, kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta yang berjumlah 76 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya di perusahaan tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti data absensi, data lingkungan kerja, dan data kinerja karyawan. Penggunaan kedua jenis data ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai variabel yang diteliti. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan alat bantu software SPSS 26.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 76 karyawan PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta sebagai responden, yang mencakup berbagai demografi seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan tersebut. Dalam hal jenis kelamin, responden terdiri dari 40 laki-laki yang mewakili 52.6% dari total responden, dan 36 perempuan yang mewakili 47.4%. Proporsi ini menunjukkan keseimbangan gender yang hampir merata di antara karyawan perusahaan, yang dapat memberikan perspektif yang beragam dalam hasil penelitian.

Rentang usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam kelompok usia muda. Sebanyak 48 orang atau 63.2% dari responden berusia antara 20 hingga 25 tahun. Sementara itu, 24 orang atau 31.6% berada dalam rentang usia 26 hingga 35 tahun, dan 4 orang atau 5.3% berusia antara 36 hingga 45 tahun. Mayoritas responden yang berada dalam

kelompok usia muda mencerminkan tenaga kerja yang dinamis dan potensial dalam perusahaan. Tingkat pendidikan responden juga beragam. Sebanyak 36 orang atau 47.4% dari total responden memiliki pendidikan Strata Satu (S1). Selain itu, 29 orang atau 38.2% memiliki pendidikan SMA atau sederajat, 9 orang atau 11.8% memiliki pendidikan Diploma, dan 2 orang atau 2.6% memiliki pendidikan Strata Dua (S2). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang dapat berkontribusi pada kemampuan dan kompetensi mereka dalam bekerja.

Lama bekerja di perusahaan menunjukkan variasi yang signifikan di antara responden. Sebanyak 13 orang atau 17.1% memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Sebagian besar responden, yaitu 42 orang atau 55.3%, memiliki masa kerja antara satu hingga tiga tahun. Sedangkan, 21 orang atau 27.6% memiliki masa kerja antara empat hingga enam tahun. Mayoritas karyawan dengan masa kerja antara satu hingga tiga tahun menunjukkan tingkat turnover yang relatif tinggi di perusahaan ini. Dengan demikian, karakteristik responden yang beragam ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai demografi karyawan PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta. Mayoritas responden terdiri dari generasi muda dengan pendidikan tinggi dan memiliki masa kerja antara satu hingga tiga tahun. Informasi ini akan menjadi dasar penting dalam analisis lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dari hasil penyebaran kepada sebagian sampel penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Daftar Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
A. Kehadiran				
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan	0,646	0,227	Valid
2	Saya tidak pernah datang terlambat Ketika bekerja	0,614	0,227	Valid
B. Teladan Pimpinan				
3	Pimpinan saya merupakan pimpinan yang teladan dan baik	0,678	0,227	Valid
4	Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan untuk menjadi panutan	0,705	0,227	Valid
C. Keadilan				
5	Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	0,375	0,227	Valid
6	Pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik bagi saya	0,721	0,227	Valid
E. Waskat (Pengawasan Melekat)				
7	Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	0,626	0,227	Valid
8	Atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk memberikan pengawasan	0,675	0,227	Valid
F. Sanksi Hukuman				
9	Adanya hukuman ketika melakukan kesalahan mempengaruhi saya untuk disiplin	0,668	0,227	Valid
10	Dengan hukuman yang berat, saya semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan	0,652	0,227	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Daftar Pernyataan	rhitung	rtabel	Keputusan
A. Penerangan				
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,539	0,227	Valid
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,795	0,227	Valid
B. Suhu Udara				
3	Temperature di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan saya	0,671	0,227	Valid
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0,659	0,227	Valid
C. Suara Bising				
5	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	0,724	0,227	Valid
6	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising	0,816	0,227	Valid
D. Penggunaan Warna				
7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,504	0,227	Valid
8	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapih di ruang kerja	0,797	0,227	Valid
E. Ruang Gerak Yang Diperlukan				
9	Ruangan yang anda tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman	0,755	0,227	Valid
10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,737	0,227	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Daftar Pernyataan	rhitung	rtabel	Keputusan
A. Kerjasama				
1	Karyawan mampu membina hubungan kerja sama yang harmonis dan baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja	0,752	0,227	Valid
2	Karyawan mempunyai hubungan kerja sama atau teamwork yang baik antar sesama karyawan	0,715	0,227	Valid
B. Kuantitas				
3	Banyak sedikitnya jumlah pekerjaan dengan kualitas hasil yang sangat baik dan tidak ada kendala saat melakukan pekerjaan	0,644	0,227	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	0,696	0,227	Valid
C. Kualitas				
5	Saya selalu memperhatikan dan mengutamakan kualitas disetiap pekerjaan	0,787	0,227	Valid
6	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan kualitas hasil yang sangat baik dan tidak ada kendala saat melakukan pekerjaan	0,554	0,227	Valid
D. Ketepatan Waktu				
7	Saya dapat bekerja dengan cepat, cekatan dan tepat	0,682	0,227	Valid
8	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,741	0,227	Valid
E. Kreativitas				
9	Saya menggunakan waktu luang untuk pengembangan kemampuan	0,765	0,227	Valid
10	Saya ikut serta memberikan ide untuk	0,760	0,227	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian dinyatakan valid, sebab nilai r hitung lebih besar dari 0,277.

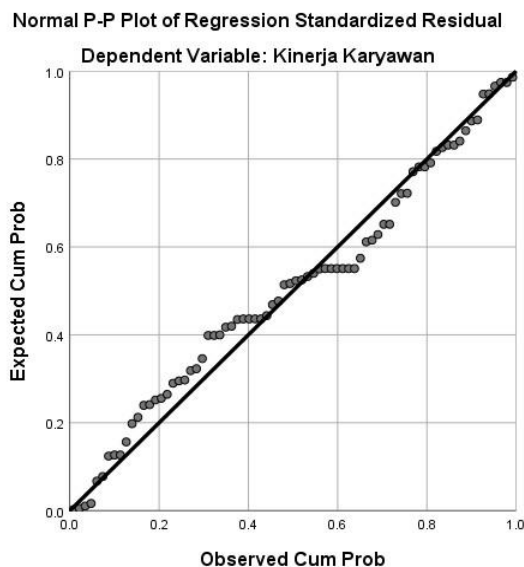
Tabel 4. Uji Validitas Variabel Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin (X ₁)	0,839	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,886	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,890	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel pada kuesioner penelitian dinyatakan reliabel, sebab Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Probability Plot didapat data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

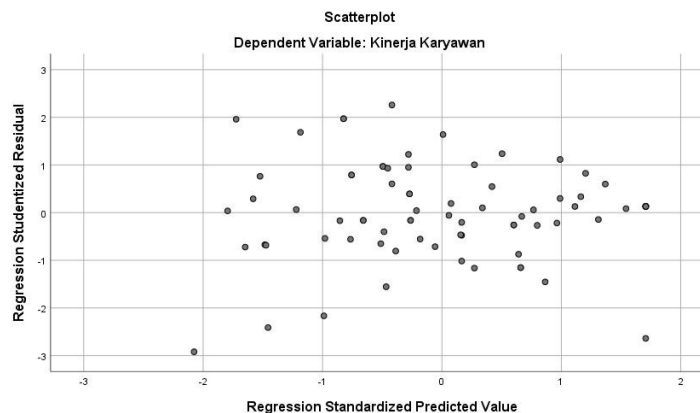
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	B	Tolerance	VIF
(Constant)			
Disiplin (X1)		0,347	2,880
Lingkungan Kerja (X2)		0,347	2,880

Berdasarkan tabel 5, nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu disiplin (X1) sebesar 0,347 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,347, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel bebas disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,880 dimana nilai tersebut dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola, artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,809 ^a	,654	,645	3,717	1,862

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,862 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,969	2,929		2,721	0,008		
	Disiplin (X1)	0,292	0,123	0,278	2,375	0,020	0,347	2,880
	Lingkungan Kerja (X2)	0,539	0,111	0,568	4,860	0,000	0,347	2,880

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 7 dapat dianalisis hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar 7,969 menunjukkan bahwa ketika variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja bernilai nol, Kinerja diprediksi sebesar 7,969
2. Koefisien regresi variabel Disiplin adalah 0,292, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Disiplin akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,292 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai t hitung sebesar 2,375 dan nilai signifikansi 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$).
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,539, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,539 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. nilai t hitung sebesar 4,860 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1906,800	2	953,400	68,996	,000 ^b
	Residual	1008,726	73	13,818		
	Total	2915,526	75			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau ($68,996 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,5$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta.

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,809 artinya bahwa variabel disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja. Diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,654 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama – sama memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6%

dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hasil penelitian ini sejalan penelitian Syafrina (2017), Liyas & Primadi (2017), Husain (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Disiplin karyawan di perusahaan mana pun sangat penting karena merupakan tindakan manajemen untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, serta meningkatkan prestasi kerja mereka. Disiplin mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan demikian, disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini juga menemukan pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Arianto & Septiani (2021), Cintia & Gilang (2016) dan Rivalita & Ferdian (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dari fungsi manajemen, terutama dalam mengorganisasi sumber daya manusia dan sumber daya fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan serta meningkatkan prestasi kerja mereka. Disiplin mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal karyawan. Strategi yang efektif meliputi pengembangan program disiplin yang konsisten dan penerapan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan, namun peningkatan dalam lingkungan kerja akan memberikan dampak yang lebih besar. Penelitian ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mencapai kinerja optimal karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan disiplin kerja melalui program-program yang konsisten dan penerapan aturan yang adil. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan fokus pada kedua aspek ini, PT. Express Maximum Cabang Bandara Soekarno Hatta dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang)*. Brawijaya University.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Budiastuti, E., Akbar, F., & Novita, E. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ADI JAYA MANDIRI. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 16(1), 7–16.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *EProceedings of Management*, 3(1).
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79–98.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditasi rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Maulana, A., & Suryana, Y. (2024). Perkembangan Integrasi Digital Untuk Mendorong Digitalisasi Ekonomi di Kawasan Asean. *Journal of Economics and Regional Science*, 4(1), 1–23.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Purbasari, R., Sukmadewi, R., & Fauzan, T. R. (2023). Urgensi Kewirausahaan Dalam Mengelola

- Inovasi Logistik: Future Research Agenda. *JOMBLO: Jurnal Organisasi Dan Manajemen Bisnis Logistik*, 1(2), 197–218.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Cv. Alfabeta.
- Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 54–60.
- Syafira, S. (2019). *Kebijakan Asean E-commerce terhadap Perkembangan Industri E-commerce di Indonesia*. Universitas Fajar.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA SOEKA BUANA BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880–887.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Zulkifli, S. E., Al Asy Ari Adnan Hakim, S. E., Ramadhaniyati, R., Wau, L., Ali, I. H., Dhiana Ekowati, S. E., Triansyah, F. A., Dhety Chusumastuti, S. E., Muhammad Sholahuddin, S. E., & Fageh, A. (2023). *Ekonomi Digital*. Cendikia Mulia Mandiri.