



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI PALEMBANG

Yofrizal Heralkan ^{1*}, Kholillah ² Bora Alviolesa ³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: heralkanyofrizal@gmail.com ^{1*}

kholilah_se@yahoo.com ², bora.alviolesa@um-palembang.ac.id ³

Article Information:

Received : 23 September 2025

Reviewed : 34 Oktober 2025

Accepted : 5 Desember 2025

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and discipline on employee performance at PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri simultaneously and partially. The study used an associative approach, with the variables being the work environment, employee discipline, and performance. A sample of 111 respondents was drawn using a simple random sampling method. The primary data used was primary data using a questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression, F-test and t-test, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression indicate that the work environment and work discipline have a positive effect on employee performance. The results of the simultaneous hypothesis test indicate that the work environment and work discipline significantly influence employee performance at PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Partially, the work environment and work discipline significantly influence employee performance. The coefficient of determination indicates that the work environment and work discipline contribute 49.3% to the fluctuations in employee performance.

Keywords: Work motivation, work environment, employee performance



1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan, kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan belum maksimal hal tersebut disebabkan oleh kualitas hasil kerja yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu terkadang proses penyelesaian produksi melebihi kuantitas waktu yang di rencanakan sehingga menyebabkan jumlah produksinya tidak terealisasikan dengan baik. Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Busro, 2020:88).

PT. Ricky Kencana suskes mandiri adalah Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2013, Perusahaan ini telah banyak melaksanakan pekerjaan pekerjaan proyek. Meskipun telah banyak menyelesaikan proyek proyek yg di jalankan, keberhasilan Perusahaan masih terbilang rendah, Perusahaan masih menghadapi sejumlah hambatan, yang mengakibatkan kesulitan dalam meraih target dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terpengaruh. Keberhasilan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para karyawannya. Ketika karyawan menunjukkan performa yang baik, standar operasional perusahaan pun dapat dipenuhi secara optimal. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan terkait kinerjanya, seperti kurangnya kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang dapat menjadi hambatan bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena maka peneliti tertarik melakukan penelitian pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Kencana.

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan prilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja melibatkan . Kinerja melibatkan unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga mereka yang mencapai standar yang telah ditetapkan dianggap memiliki kinerja baik, sementara yang tidak mencapai standar



tersebut dikategorikan memiliki kinerja yang kurang baik atau tidak memadai. Menurut Kasmir (2019:189) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2019:65-66).

Menurut Kasmir (2021:192) 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.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut para ahli, lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti suhu, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta kelengkapan dan kecukupan peralatan kerja yang tersedia.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019:97) mendefinisikan disiplin kerja sebagai proses mengubah perilaku dan kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kemauan dan kesadaran mereka untuk mematuhi standar perusahaan dan norma Masyarakat. Mangkunegara (2020:130) mengartikan disiplin kerja sebagai penerapan praktik manajerial untuk memperkuat protokol organisasi.

Menurut Afandi (2020:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat



dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang yang berjumlah 111 orang dan sampel sebanyak 87 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *simple random sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

4. Hasil

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	B	Unstandardized Coefficients	
1	(Constant)	.514	.255
	Lingkungan Kerja	.421	.093
	Disiplin Kerja	.407	.075
			.461

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:
$$Y = 0,514 + 0,421X_1 + 0,407X_2$$

Nilai konstan sebesar 0,514 bernilai positif artinya apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri tetap positif.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,421 (Positif). Artinya apabila lingkungan kerja lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila lingkungan kerjanya kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi disiplin tetap.



DIBINOM

(Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1145>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 46-53

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,407 (Positif) artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan ikut menurun dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien lebih besar dari disiplin kerja. Artinya lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri dibandingkan disiplin.

4.2 Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.549	2	18.774	42.740	.000 ^b
Residual	36.899	84	.439		
Total	74.447	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 42,740 > Ftabel 3,11, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang dengan demikian hipotesis 1 terbukti.

4.3 Uji t

Tabel 3. Hasil Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.016	.047
	Lingkungan Kerja	4.505	.000
	Disiplin Kerja	5.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel Uji t (Parsial), dapat dilihat sebagai berikut : a) Nilai thitung untuk Lingkungan Kerja 4,505 > ttabel 1,988, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), H02 ditolak maka H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri



dengan demikian hipotesis 2 terbukti. b) Nilai thitung untuk Disiplin Kerja sebesar $5,461 > ttabel 1,988$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), $H03$ ditolak H_a3 diterima artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri dengan demikian hipotesis 3 terbukti..

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.710 ^a	.504	.493	.66277	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,493 atau $0,493 \times 100\% = 49,3\%$, artinya Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri sebesar 49,3%. Sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri.

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi lingkungan dan disiplin kerja bernilai positif artinya 67 lingkungan dan disiplin kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Kota Palembang. Dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 49,3%. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan dan disiplin kerja termasuk kedalam faktor tersebut, hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini. Hasil ini didukung dengan penelitian Hadi dan Irbayuni (2024). dan Pratama (2023) yang menyatakan secara bersama Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri.



Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk kedalam faktor tersebut. Hasil ini didukung dengan penelitian penelitian Trimulyo (2022) dan Hidayah (2024) yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri. Disiplin suatu hal yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut dijelaskan bahwa disiplin kerja termasuk kedalam faktor tersebut, hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini. Hasil ini didukung dengan penelitian penelitian Pratama (2023) dan Trimulyo (2022) yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri, maka dapat disimpulkan melalui hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian nilai Fhitung > Ftabel membuktikan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri.
2. Berdasarkan pengujian nilai thitung untuk Lingkungan Kerja > ttabel membuktikan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri.



3. Berdasarkan pengujian nilai hitung untuk Disiplin Kerja > ttabel, membuktikan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri.

7. Daftar Pustaka

- [1] Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Hadi, S., & Irbayuni, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- [3] Hidayah, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Cipta Solusindo. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- [4] Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Kasmir. (2020). *Etika Customer Service*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [6] Pratama, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- [7] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [8] Trimulyo, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bams Jaya Bersama). Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).