Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS)

Salsabila Andori*[1], Yudha Mahrom DS[2], Efrina Masdaini[3]
Universitas Muhammadiyah Palembang[1,2,3]
*e-mail: andorisalsa8@gmail.com, yudhamahrom@um-palembang.ac.id, efrina.masdaini@yahoo.co.id

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). Sampel yang digunakan sebanyak 86 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Random Sampling.* Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama–sama ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS) adalah sebesar 68%.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT
This study aims to determine the influence of work discipline and the work environment on employee performance at CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). A sample of 86 respondents was selected using cluster random sampling. Multiple linear regression analysis was used to analyze the analysis. The results showed that work discipline and the work environment simultaneously had a significant effect on employee performance at CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). The partial hypothesis was that work discipline had a significant effect on employee performance at CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). The work environment also had a significant effect on employee performance at CV. Alam Tunggal Semesta (ATS). The adjusted R-square value indicates that work discipline and the work environment had a 68% effect on employee performance at CV. Alam Tunggal Semesta (ATS).

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

PENDAHULUAN

Menurut Husaini & Fitria, (2020) manajemen sebagai sebuah istilah yang sering di pakai dalam dunia bisnis pada dasarnya juga dipakai untuk semua kegiatan organisasi. Menurut Afandi, (2021) manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan keahlian dalam mengatur gabungan serta tugas para karyawan secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan bersama bagi perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Menurut Fayza, et al, (2024) aktivitas pengelolaan sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Menurut Husaini & Fitria, (2020) sumber daya manusia merupakan aset utama yang memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Menurut Husaini & Fitria, (2020) individu yang bekerja di dalam organisasi tidak hanya berkontribusi melalui tenaga, tetapi juga melalui pengetahuan, keterampilan, serta kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Kasmir, (2024) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Oktariani, et al., (2023) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Oktariani, et al., (2023) perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya unsur paksaan bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai target dan meningkatkan keuntungan. Menurut Kasmir (2024)

menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Disiplin merupakan bentuk sikap tanggung jawab dan kesadaran diri yang dimiliki karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2020) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kesadaran diri terhadap disiplin itu penting karna hal tersebut mencerminkan sejauh mana karyawan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin menujukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan (Hutauruk, et al., 2025).

Menurut Mangkunegara (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan**.** Lingkungan kerja memiliki peranan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya tingkat kebisingan, sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik dan kondusif mampu menumbuhkan semangat kerja dan rasa aman, serta kenyaman bagi karyawan sehingga yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

CV. Alam Tunggal Semesta (ATS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan serta distribusi batu pecah yang digunakan untuk berbagai proyek konstruksi dan pembangunan. Perusahaan ini bertujuan menjadi penyedia material batu split yang unggul, berdaya saing, dan ramah lingkungan melalui sistem kerja yang profesional dan efisien. Selain itu, perusahaan berkomitmen mendukung pembangunan daerah dengan menyediakan produk berkualitas sesuai standar industri serta meningkatkan mutu dan efisiensi kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, pencapaian target produksi CV. Alam Tunggal Semesta menunjukkan fluktuasi kinerja karyawan. Pada awal periode, pelaksanaan kerja berjalan optimal karena kesiapan tenaga kerja dan kondisi peralatan yang mendukung. Pada periode berikutnya terjadi penurunan pencapaian target yang mencerminkan menurunnya efektivitas kerja karyawan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh efisiensi waktu kerja yang belum optimal, kesiapan alat produksi, serta lingkungan kerja.

Periode selanjutnya menunjukkan peningkatan kinerja yang menandakan adanya perbaikan sistem kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Namun, pada periode terakhir kembali terjadi penurunan pencapaian target, yang mengindikasikan kinerja karyawan belum stabil. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

Permasalahan secara kualitas kerja berdasarkan hasil survei awal terlihat dari hasil produksi batu pecah yang tidak seragam ukurannya, bercampurnya batu dengan material tanah atau pasir berlebih, serta meningkatnya produk reject yang tidak memenuhi spesifikasi proyek. Pengawasan juga masih belum optimal dan tidak konsisten sering terjadi pada jam operasional tertentu, terutama seringnya saat pengawas lapangan tidak berada di lokasi produksi.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan CV. Alam Tunggal Semesta, terdapat beberapa masalah utama yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, khususnya terkait dengan kondisi lingkungan kerja. Permasalahan yang terlihat jelas meliputi sirkulasi udara yang buruk membuat area kerja terasa kurang sefar dan nyaman. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dinilai cukup tinggi sehingga menganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pencahayaan di beberapa area kerja seperti di area produksi dan gudang masih kurang, terutama pada malam hari sehingga berpotensi menurunkan efektivitas dan keselamatan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal-hal ini variabel yang dikaitkan (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta.

Menurut Sugiyono (2024) populasi adalah wilayah generelisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alam Tunggal Semesta yang berjumlah 110 karyawan. Menurut Sugiyono (2024) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cluster random sampling.* Menurut Sugiyono (2024**)** *Cluster random sampling* merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangat luas, misalnya penduduk suatu negara, provinsi atau kabupaten. Dalam penelitian ini wilayah kerja karyawan berdasarkan divisi kerja di CV. Alam Tunggal Semesta. Menurut Sugiyono (2024) penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari rumus Slovin, untuk populasi sebanyak 110 orang dengan tingkat kesalahan 5% maka rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya menghasilkan jumlah sampel dalalm penelitian ini sebanyak 86 sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, karena dapat mengungkapkan pendapat atau tanggapan seseorang baik secara individu maupun kelompok terhadap permasalahan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dilakukan melalui uji validitas dan uji reabilitas. Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Metode analisis data yang digunakan dalam peneltian ini adalah metode analisis kuantitatifkan yang dikualitatifkan. 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 data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda dijalankan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F, serta untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

K CV. Alam Tunggal Semesta adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2014 yang terletak di desa Batinsari, kelurahan Kota Baru Selatan, Kecamatan Martapura, Kabupaten OKU Timur. CV. Alam Tunggal Semesta memiliki izin lokasi seluas 50 ha. CV. Alam Tunggal Semesta didirikan pada tahun 2014 oleh pengusaha lokal di wilayah Sumatera Selatan. Perusahaan bergerak dalam usaha pertambangan batu split dan menyediakan material agregat untuk kebutuhan konstruksi.

Sejak awal, perusahaan beroperasi dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah memiliki Izin Usaha Pertambangan (IUP**)**. Kegiatan operasional meliputi penambangan, pengolahan, serta pengiriman batu split ke pelanggan. Seiring peningkatan permintaan pasar, perusahaan melakukan peningkatan kapasitas produksi, perbaikan sarana dan prasarana kerja, serta penerapan standar keselamatan kerja (K3). CV. Alam Tunggal Semesta terus berupaya meningkatkan kualitas produk dan pelayanan kepada pelanggan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan sistem operasional yang terstruktur.

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	*Pearson Correlation* (r_{hitung})	r_{tabel} (α=5%) (n=30) (df=n-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,882	0,3610	Valid
	Y.2	0,871	0,3610	Valid
	Y.3	0,784	0,3610	Valid
	Y.4	0,815	0,3610	Valid
	Y.5	0,892	0,3610	Valid
	Y.6	0,841	0,3610	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,661	0,3610	Valid
	X1.2	0,808	0,3610	Valid
	X1.3	0,945	0,3610	Valid
	X1.4	0,868	0,3610	Valid
	X1.5	0,887	0,3610	Valid
	X1.6	0,884	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,880	0,3610	Valid
	X2.2	0,860	0,3610	Valid
	X2.3	0,930	0,3610	Valid
	X2.4	0,962	0,3610	Valid
	X2.5	0,916	0,3610	Valid
	X2.6	0,929	0,3610	Valid

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Tabel menunjukkan hasil pengolahan data variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0,3610). Artinya seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Croncbach's Alpha*	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,829	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,862	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,882	0,60	Reliabel

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Tabel menunjukkan bahwa nilai *Croncbach's Alpha* masing–masing variabel yaitu nilai *Croncbach's Alpha* variabel kinerja karyawan (0,829) lebih besar dari 0,60. Nilai *Croncbach's Alpha* variabel disiplin kerja (0,862) lebih besar dari 0,60. Nilai *Croncbach's Alpha* variabel lingkungan kerja (0,882) lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas pada keseluruhan variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Croncbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil regresi linier berganda dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,273	,179	
	Disiplin Kerja	,357	,133	,352
	Lingkungan Kerja	,504	,132	502

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai *constant* sebesar (0,273), koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar (0,357) dan koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar (0,504). Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien-koefisien tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}273 + 0{,}357X_1 + 0{,}504X_2}$$

Nilai konstanta sebesar 0,273 bernilai positif menunjukkan bahwa seandainya disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan tetap bernilai 0,273.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,357, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan syarat nilai variabel lingkungan kerja tidak berubah.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,504, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan syarat nilai variabel disiplin kerja tidak berubah.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,781	2	26,891	91,518	,000[b]
	Residual	24,388	83	,294		
	Total	78,169	85			

Menunjukkan hasil uji F (simultan) dapat dilihat nilai F_{hitung} untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta sebesar 91.518 Sedangkan nilai F_{tabel} dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $F_{tabel} = f\ (k-1)\ (n-k)$, $F_{tabel} = f\ (3-1)\ (86-3) = f\ (2)\ (83)$ sebesar 3,107.

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} (91,518) > F_{tabel} (3,107), dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,526	,131
	Disiplin Kerja	2,684	,009
	Lingkungan Kerja	3,831	,000

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar (2,684) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai sig t sebesar (0,009) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar (3,831) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta.

Tabel 6. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829[a]	,688	,680	,54206

Menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,680 berarti bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta sebesar 68% dan sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS)

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (91,518) > F_{tabel} (3,107), dengan tingkat signifikan sebesar (0,009) < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta sebesar 68%. Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini, lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan lingkungan kerja di CV. Alam Tunggal Semesta.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2024) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Kajian penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan Fayza, et al., (2024), Haidiputri, et al., (2025), Oktariani, et al., (2023), Sari, et al., (2024), Hutauruk, et al., (2025). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS)

Hasil uji hipotesis secara parsial nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar (2,684) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai sig t sebesar (0,009) < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari gambaran umum jawaban responden pada Tabel regresi linier yang memperlihatkan kurangnya karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan, kurangnya motivasi karyawan dalam mengerjakan laporan pekerjaan tepat waktu dan mencapai tujuan organisasi yang mengartikan bahwa dampak dari motivasi kerja yang baik maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi kerja menurun, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2024) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah dorongan untuk seseorang agar melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerjanya.

Kajian penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan Fayza, et al., (2024), Haidiputri, et al., (2025), Oktariani, et al., (2023), Sari, et al., (2024), Hutauruk, et al., (2025). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta (ATS)

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar (2,669) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < 0,05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Hal ini bisa dilihat dari gambaran umum jawaban responden yang terdapat pada Tabel regresi linier yang memperlihatkan hubungan yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak dari lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden membuktikan bahwa karyawan mengakui bahwa rendahnya kinerja karyawan saat ini, pihak perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja CV. Alam Tunggal Semesta terutama mengenai sirkulasi udara yang tidak baik, penerangan di tempat kerja yang tidak mendukung dan suara kebisingan yang menganggu konsentrasi karyawan dalam mengerjakan tugas.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan atau kondisi lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan memberikan keamanan akan membuat pekerjaan menjadi nyaman dan lebih baik.

Kajian penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan Fayza, et al., (2024), Haidiputri, et al., (2025), Oktariani, et al., (2023), Sari, et al., (2024), Hutauruk, et al., (2025). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (91,518) > F_{tabel} (3,107), dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) < 0,05.

Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tunggal Semesta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,684) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai sig t sebesar (0,009) < 0,05. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Alam Tuggal Semesta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (3,831) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < 0,05.

Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta diharapkan mampu meningkatkan kinerja kerja dengan memperhatikan aspek kualitas pekerjaan, yaitu memastikan hasil kerja sesuai dengan spesifikasi serta standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan mencapai target yang telah ditentukan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Dari aspek pengawasan, karyawan diharapkan dapat bekerja secara optimal dengan adanya pengawasan yang bertujuan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan serta mampu mengikuti arahan dan instruksi yang diberikan oleh atasan selama proses pengawasan berlangsung.

Karyawan CV. Alam Tunggal Semesta diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan disiplin kerja tersebut dapat diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku serta dengan meminimalkan terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan. Selain itu, karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal dengan menyusun laporan pekerjaan secara lengkap dan tepat waktu serta berupaya mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga tercermin dari ketepatan waktu kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, sehingga tingkat keterlambatan masuk kerja dapat ditekan melalui penerapan sistem perusahaan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja secara lebih efektif dan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja di CV. Alam Tunggal Semesta menunjukkan bahwa beberapa aspek masih memerlukan perhatian, khususnya penerangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di area kerja. Pencahayaan di tempat kerja perlu dipastikan berada pada tingkat yang memadai agar dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Intensitas cahaya yang cukup di setiap area kerja diharapkan mampu mendukung aktivitas karyawan dan mengurangi potensi kelelahan saat bekerja. Sirkulasi udara di lingkungan kerja juga perlu dijaga agar tetap baik dan tidak menimbulkan rasa pengap, sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan selama bekerja dan kinerja dapat berjalan lebih optimal. Tingkat kebisingan di area kerja perlu diperhatikan agar tetap berada dalam batas yang wajar serta dapat ditoleransi oleh karyawan, sehingga tidak mengganggu konsentrasi maupun fokus dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Zanafa Publishing.

Feyza, R., & Siska, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. *Jurnal Bintang Manajemen*, 195 - 208 Vol 2 (2).

Haidiputri, T. A., Dewi, D. K., & Widayanto, M. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 9141 - 9154 Vol 4 (6).

Husaini, H., & Fitria, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 43.

Hutauruk, R. P., Candrasa, L., Gultom, M., & Indani, S. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deco 100 Kuala Tanjung, Kabupaten Batubara, Provinsi Sumatera Utara. *Economic Reviews Journal*, 966 - 983 Vol 4 (2).

Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik.* Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.

Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*, 203 - 212 Vol 1 (1).

Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Samwon Copper Tube Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 48 - 65 vol 1 (2).

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* jakarta: Pranada Media Group.