



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin (Andellia Salita, Arniza Nilawati, Lesi Agusria, 2026).

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 121-134)

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin

Andellia Salita ¹, Arniza Nilawati ², Lesi Agusria ³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Correspondence: ¹ andelliasalita616@gmail.com ² arniza_nt@yahoo.co.id ³ lesi.agusria@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patri Agung Perdana Banyuasin baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 126 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu cluster sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 72,8% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Patri Agung Perdana Banyuasin both simultaneously and partially. The type of research used is associative research. The population in this study was 126 employees, using the Slovin formula with an error rate of 5% to obtain a sample of 96 respondents with a sampling technique, namely cluster sampling. The data used are primary and secondary data obtained through distributing questionnaires to respondents. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination (R^2). The results of the F test show that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance. The t test results show that the work environment and work discipline also have a significant effect on employee performance. The results of the coefficient

Page 121 of 134

Lisensi	: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	: Penerbit dan Percetakan CV. Picmotiv
Url	: https://jurnal.sitasi.id/index.php/toman

of determination show that the work environment and work discipline contribute 72.8% to employee performance.

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

Pendahuluan

Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikelola melalui manajemen sumber daya manusia, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola secara optimal, maka kinerja karyawan cenderung menurun dan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, yang berperan langsung terhadap kenyamanan, keselamatan, dan kelancaran proses kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkarya secara lebih produktif, aman, dan menyenangkan sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan hasil kerja yang dicapai (Nurdin, 2021). Dengan kondisi kerja yang mendukung, karyawan cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Disiplin mencerminkan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik bersedia menjalankan setiap ketentuan yang telah ditetapkan serta tidak menghindar dari sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, aktivitas kerja dapat berjalan lebih teratur, terarah, dan sesuai standar sehingga berdampak positif terhadap peningkatan



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin (Andellia Salita, Arniza Nilawati, Lesi Agusria, 2026).

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 121-134)

kinerja karyawan (Amalia, 2024)

PT Patri Agung Perdana Banyuasin atau lebih dikenal dengan PT. PAP adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil kelapa sawit dengan luas lahan 751,49 hektar, yang didirikan pada tanggal 20 September 2000. Beralamat di JL. Palembang – Tulung Selapan KM 40 Desa Suka Pindah Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. PT Patri Agung Perdana Banyuasin menempatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan usaha dan menjaga keberlanjutan operasional.

Berdasarkan hasil pra-riset, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin belum sepenuhnya memenuhi standar Perusahaan. Pada indikator kualitas kerja, hanya 8 karyawan yang menyatakan hasil kerjanya sudah sesuai standar, sedangkan 22 karyawan merasa kualitasnya masih belum memenuhi harapan. Pada indikator kualitas kerja, 21 karyawan menyatakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai ketentuan, sementara 19 karyawan menilai kuantitasnya masih kurang. Kemudian terkait ketepatan waktu, hanya 5 karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal, sedangkan 25 karyawan lainnya masih mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini terjadi meskipun karyawan juga melakukan pekerjaan lainnya, namun aktivitas kerja lebih dominan dilakukan di dalam ruangan, sehingga faktor lingkungan kerja di dalam ruangan turut mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pekerjaan kinerja tersebut selaras dengan kondisi lingkungan kerja, dimana 19 karyawan menyatakan pencahayaan ruang kerja kurang sesuai kebutuhan, 20 karyawan menyebut sirkulasi udara belum memadai, dan 22 karyawan terganggu oleh kebisingan ditempat kerja. Selain itu, aspek disiplin juga masih belum optimal. Ditunjukkan oleh 22 karyawan yang mengaku belum sepenuhnya memenuhi aturan sikap perusahaan, 24

Page **123** of **134**

karyawan yang belum mampu menjaga perilaku sesuai norma, serta 17 karyawan yang belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2019:182).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam buku Chaerudin, 2020:29).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, (Kasmir 2016 : 208), yaitu : 1) Kualitas (mutu). 2) Kuantitas (jumlah). 3) Waktu (jangka waktu) 4) Kerja sama antar karyawan. 5) Penekanan biaya. 6) Pengawasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Di dasarkan pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan karena membuat mereka merasa tidak nyaman saat bekerja, yang pada gilirannya menyebabkan mereka menurunkan atau menurunkan kinerja mereka (Sutrisno 2019:118).

Indikator lingkungan kerja menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021) sebagai berikut:
1) Pencayahaan 2) Suhu udara 3) Suara 4) Warna 5) Keamanan.

Disiplin Kerja

Disiplin ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan Perusahaan (Lestari & Afifah, 2020). Disiplin merupakan alat yang



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin (Andellia Salita, Arniza Nilawati, Lesi Agusria, 2026).

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 121-134)

digunakan manajemen untuk mengubah perilaku. Hal ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.(Meilani & Muttaqin, 2024).

Metode Penelitian

Maka jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, karena menjelaskan hubungan atau pengaruh. Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Patri Agung Perdana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, 126 karyawan tetap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96 responden yang merupakan karyawan di PT. Patri Agung Perdana Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode Cluster sampling.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumentasi yang diberikan kepada karyawan/responden. 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.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized
	B	Coefficients Std. Error	Coefficients Beta
1 (Constant)	.786	.729	
Lingkungan Kerja	.364	.113	.347
Disiplin Kerja	.537	.107	.539

Sumber: Hasil Analisis SPSS Versi 26, Februari 2026

Berdasarkan Tabel diperoleh koefisien konstanta sebesar 0,729, koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,364, koefisien untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,537. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,729 + 0,364 X_1 + 0,537 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,729 (positif), menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka nilai variabel kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin akan tetap positif, hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan akan tetap positif meskipun relatif kecil.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,364 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, dengan nilai konstanta sebesar 0,729 (positif), menunjukkan apabila X1 meningkat unit maka Y ada peningkatan sebesar 0,364.

Nilai koefisien disiplin kerja 0,537 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, dengan nilai konstanta sebesar 0,729 (positif), menunjukkan apabila X2 meningkat unit maka Y ada peningkatan sebesar 0,537.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Uji F

Uji F (ANOVA) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1818.534	2	909.267	128.376	.001 ^b
	Residual	658.705	93	7.083		
	Total	2477.240	95			

Sumber: Hasil Analisis SPSS Versi 26, Februari 2026

Berdasarkan tabel Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 128,376 > Ftabel 3,093, dengan tingkat sig. F 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Uji t

Uji t ini di dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terkait, hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.786	.729	1.079	.284
	Lingkungan Kerja	.364	.113	3.234	.002
	Disiplin Kerja	.537	.107	5.026	<.001

Sumber: Hasil Analisis SPSS Versi 26, Februari 2026

Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Patri Agung Perdana

Banyuasin.

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 3,234. Hal ini berarti thitung $3,234 > t_{tabel} 1,986$ dengan tingkat signifikan thitung $0,002 < 0,05$. Maka H_0_2 ditolak H_{a_2} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai thitung sebesar 5,026. Hal ini berarti thitung $5,026 > t_{tabel} 1,986$ dengan tingkat signifikan thitung $0,001 < 0,05$. Maka H_0_3 ditolak H_{a_3} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Koefisien determinasi

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil penghitungan menggunakan data SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.728	2.661

Sumber: Hasil Analisis SPSS Versi 26, Februari 2026

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,728 artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin (Andellia Salita, Arniza Nilawati, Lesi Agusria, 2026).

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 121-134)

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin. Artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja saling berkaitan dalam kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 72,8% kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan nilai $F_{hitung} (128,376) > F_{tabel} (3,093)$ dengan tingkat sig.F $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin yang disebabkan oleh kurang optimalnya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada kuesioner variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang cukup tinggi, serta jawaban netral yang juga relatif besar. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan mengakui masih kurangnya kondisi lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di PT. Patri Agung Perdana Banyuasin..

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019: 189) yaitu, Lingkungan kerja, Disiplin kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi

Kinerja Karyawan. Sehingga, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019: 189) memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deandra Satyananda Rizky (2022), Aldy Aulia Saputra (2023), Ari Eftranada (2020) Hasil penelitian yaitu, Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, , nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar $3,234 > t_{tabel} 1,986$ dengan tingkat sig.t $0,002 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden yang menunjukkan adanya ketidaksetujuan, dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Patri Agung Perdana Banyuasin masih belum optimal. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman berdampak kurang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, apabila permasalahan ini dapat diatasi dengan baik, maka akan tercipta kondisi di mana karyawan dapat bekerja secara maksimal, lebih disiplin, serta lebih patuh terhadap peraturan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat dan dapat terjamin dengan baik..

Hasil penelitian ini diperkuat dengan frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang tinggi, khususnya terkait kenyamanan bekerja dan kemampuan beradaptasi dengan kebisingan di tempat kerja. Mayoritas responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Patri Agung Perdana Banyuasin belum sepenuhnya kondusif dan masih dirasakan kurang nyaman oleh



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin (Andellia Salita, Arniza Nilawati, Lesi Agusria, 2026).

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 121-134)

sebagian besar karyawan, sehingga berpotensi menghambat kinerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019: 189) yaitu, Lingkungan kerja, Disiplin kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019: 189) memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deandra Satyananda Rizky (2022), Aldy Aulia Saputra (2023), Ari Eftranada (2020) Hasil penelitian yaitu, Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin

Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, nilai thitung untuk disiplin kerja sebesar $5,026 > t_{tabel} 1,683$ dengan tingkat $\text{sig.} < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin. Hasil ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja berperan penting dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Sehubungan dengan masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, perusahaan hendaknya meningkatkan kedisiplinan karyawan, di antaranya dalam hal kepatuhan terhadap

peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam bekerja, serta ketaatan terhadap prosedur kerja. Apabila aspek-aspek tersebut dapat diatasi dan ditingkatkan dengan baik, maka akan tercipta kondisi kerja yang lebih tertib dan terkoordinasi. Dengan demikian, karyawan akan bekerja lebih baik dibandingkan sebelumnya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Hasil ini juga diperkuat oleh frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja yang menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang relatif tinggi pada setiap pernyataan. Sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kepatuhan terhadap aturan, sikap positif dalam bekerja, tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan masih belum optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan turut memengaruhi rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019: 189) yaitu, Lingkungan kerja, Disiplin kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019: 189) memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deandra Satyananda Rizky (2022), Aldy Aulia Saputra (2023), Ari Eftranada (2020), Rizky Nascha Dirgantara (2025), Hasil penelitian yaitu, Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

Simpulan

1. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, terbukti dari $F_{hitung} 128,376 > F_{tabel} 3,093$ dengan Tingkat sig. $0,001 < 0,05$.
2. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, terbukti dari $t_{hitung} 3,234 > t_{tabel} 1,986$ dengan Tingkat sig. $0,002 < 0,05$.
3. Ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, terbukti dari $t_{hitung} 5,026 > t_{tabel} 1,986$ dengan Tingkat sig.



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin (Andellia Salita, Arniza Nilawati, Lesi Agusria, 2026).

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 121-134)

0,001 < 0,05..

Saran

1. PT. Patri Agung Perdana Banyuasin diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, karyawan juga perlu meningkatkan kerja sama dan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, saling mendukung, dan mampu mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal.
2. Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membantu meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Karyawan juga diharapkan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta bersedia memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, pihak manajemen diharapkan dapat melakukan pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan agar kedisiplinan karyawan dapat terus terjaga dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja

Daftar Pustaka

Amalia. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen

Page **133** of **134**

Lisensi	: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	: Penerbit dan Percetakan CV. Picmotiv
Url	: https://jurnal.sitasi.id/index.php/toman

Sumber Daya Manusia.

Chaerudin. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Dirgantara, R. N. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak .

Eftranada, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir..

Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Meilani, & Muttaqin. (2024). Disiplin kerja sebagai alat pengendalian manajemen. Jurnal Manajemen dan Organisasi.

Nurdin. (2021). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Jurnal Manajemen.

Nurdin, & Djuhartono. (2021). Indikator lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Jurnal Ilmu Administrasi.

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

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