Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 6(4) 2025:6870-6878

The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT Cahaya Anugerah Bahari

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cahaya Anugerah Bahari

Tifanni Fungly[1], Sisvy Angthana[2], Roy Dedi Ansarika[3*], Tika Arizona Febriani[4]
Universitas Prima Indonesia[1,2,3]
Politeknik Negeri Padang[4]
roydediansarikaginting@unprimdn.ac.id[3]

**Coresponding Author*

ABSTRACT
Employee performance is one of the key factors in the success of a company, because optimal performance reflects high productivity, motivation, and commitment to work. This is very important, especially in service companies such as PT. Cahaya Anugerah Bahari. PT. Cahaya Anugerah Bahari is a Sea Freight Expedition Company (EMKL) engaged in logistics services and export, import and domestic document processing businesses via sea and air. The objectives of the study include to determine and analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Cahaya Anugerah Bahari. This research method is based on a quantitative approach. The research sample was 34 employees. Data collection techniques were questionnaires, interviews and documentation. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. The conclusion in the study that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Cahaya Anugrah Bahari was obtained tcount> ttable (4.102> 2.040) and the significance obtained was 0.000 <0.05. Then work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Cahaya Anugrah Bahari obtained tcount> ttable (4.102> 2.040) and the significance obtained is 0.000 <0.05. Simultaneously, the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Cahaya Anugrah Bahari obtained F count (38.502)> F table (3.30) and the probability of significance is 0.000 <0.05.
Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK
Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan, karena kinerja yang optimal mencerminkan produktivitas, motivasi, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini sangat penting, terutama di perusahaan jasa seperti PT. Cahaya Anugerah Bahari. PT. Cahaya Anugerah Bahari adalah Perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang bergerak di bidang jasa logistik dan usaha pengurusan dokumen ekspor, impor maupun domestik melalui jalur laut maupun udara. Tujuan penelitian antara lain untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. Metode penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 34 karyawan. Teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari diperoleh thitung > ttabel (4,102 > 2,040) dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari diperoleh thitung > ttabel (4,102 > 2,040) dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05. Secara simultan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari diperoleh F hitung (38,502) > F tabel (3,30) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05.
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

1. Pendahuluan

Manajemen kinerja menjadi salah satu aspek krusial dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi. Dengan adanya manajemen kinerja yang efektif, sebuah organisasi dapat mengarahkan, menilai, dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang cepat, penting bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa karyawan mereka berkinerja tinggi dan tetap termotivasi. Pentingnya manajemen kinerja bukan hanya sebatas penilaian kinerja karyawan, tetapi juga mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan. Melalui manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang program pengembangan yang sesuai. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas karyawan saat ini, tetapi juga tentang mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan-tuntutan masa depan (Darmawan, 2022).

Salah satu komponen penting adalah kinerja karyawan dalam kesuksesan diakibatkan pengoptimalan atas kinerja yang mencerminkan produktivitas, motivasi, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, keuntungan, dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan kompensasi yang sesuai (Agustiani, dkk., 2022).

Hal ini sangat penting, terutama di perusahaan jasa seperti PT. Cahaya Anugerah Bahari. PT. Cahaya Anugerah Bahari merupakan industri jasa EMKL dan usaha pengurusan dokumen ekspor, impor maupun domestik melalui jalur laut maupun udara.

Lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja menjadi faktor pemicu penurunan kinerja karyawan. Kenyamanan atas lingkungan kerja pemberian dukungan kepada karyawan untuk mencapai efektivitas atas kinerja, sedangkan disiplin menjadi peran vital dalam menjaga ketertiban serta konsistensi dalam penyelesaian tugas.

Karyawan dengan disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesadaran terhadap perusahaan. Keteraturan kerja menciptakan peningkatan sikap tanggungjawab karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Perusahaan yang menjaga kuat kedisiplinan akan mendapatkan hasil optimal. Ketidakdisiplinan karyawan akan mengakibatkan permalasahan terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Tingkat keterlambatan yang tinggi akan mengakibatkan berbagai aktivitas dalam operasional perusahaan terganggu dan menghambat produktivitas karyawan.

PT.Cahaya Anugerah Bahari memiliki laporan ketidakhadiran. Secara keseluruhan, perusahaan mencatatkan 157 absensi sepanjang tahun, yang menunjukkan bahwa hampir setiap karyawan mengalami lebih dari empat kali absensi, baik karena keterlambatan, izin, sakit, atau cuti. Hal ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki kedisiplinan di tempat kerja, terutama terkait dengan ketepatan waktu dalam menghadiri kantor.

Lingkungannkerja yang harmonis mendorong kepuasan karyawan, sementara tingginya kedisiplinan mengontrol karyawan agar menjalankan pekerjaan dengan tepat. Dalam kasus keterlambatan yang sering terjadi menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan menjaga lingkungankerja harmonis serta budaya kedisiplinan kuat memastikan kinerjaakaryawan mengalami peningkatan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari.

Hasil ini dipastikan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan untuk penciptaan strategi yang lebih efektif

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungann kerja berhubungan dengannfisik dan non fisik,seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek psikologis yang berkaitan dengan hubungan sosial antar karyawan dan dukungan dari atasan. Dalam penelitian oleh Wijaya dan Handayani (2020), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi karyawan, sementara studi Sari dan Rahmat (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, baik lingkungannkerja dan kedisiplinan yang berperan tinggi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Studi melibatkan analisis, dan interpretasi yang relevan (Sugiyono, 2018). Untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel yang ditelaah, penggunaan kuantitatif, yang melibatkan kombinasi deskriptif serta asosiatif. Lokasi penelitian ini berada PT. Cahaya Anugerah Bahari, sebuah perusahaan yang terletak di Medan, Sumatera Utara, tepatnya di Jl. Kl. Yos Sudarso KM. 13 No. 168 Medan Labuhan. Penelitian dilakukan pada rentang waktu antara pukul 17.00 sore hingga 18.00 sore. Metode memperoleh informasi di lapangan guna memecahkan masalah penelitian dan mengantisipasi masalah yang mungkin muncul (Suliyanto, 2018). Teknik pengumpulan data yang diterapkan yakni observasi dan kuesioner penelitian serta dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisi regresi linear berganda dengan SPSS.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No.	r hitung			R tabel	Kesimpulan
	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan		
1.	0.838	0.519	0.670	> 0.361	Valid
2.	0.894	0.789	0.575	> 0.361	Valid
3.	0.807	0.879	0.716	> 0.361	Valid
4.	0.702	0.762	0.758	> 0.361	Valid
5.	0.770	0.847	0.556	> 0.361	Valid
6.	0.650	0.848	0.609	> 0.361	Valid
7.	0.726	0.788	0.583	> 0.361	Valid
8.	0.525	0.765	0.433	> 0.361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan 1. bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung > rtabel sebesar 0,361.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja	0.879	>0.6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0.905	>0.6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.766	>0.6	Reliabel

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, Hasil uji reliabilitas untuk variabel merek, promosi penjualan, lokasi dan minat beli memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, yang berarti dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Statistik Deskriptif

Statistik deksriptif dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	8	40	18.97	7.485
Disiplin Kerja	8	40	22.59	9.228
KInerja Karyawan	8	40	24.53	9.284

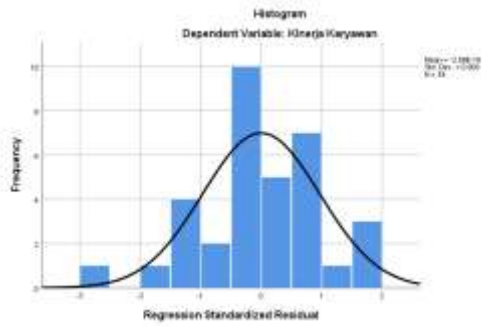
Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 3 dapat diketahui deskriptif statistik variabel lingkungan kerja dengan sampel sebanyak 34 responden memiliki rata-rata sebesar 18.97 dengan nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dan satuan dengan standard deviasi 7.485. Deskriptif statistik variabel disiplin kerja dengan sampel sebanyak 34 responden memiliki rata-rata sebesar 22.59 dengan nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dan satuan dengan standard deviasi 9.228. Deskriptif statistik variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 34 responden memiliki rata-rata sebesar 24.53 dengan nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dan satuan dengan standard deviasi 9.284.

Uji Asumsi Klasik

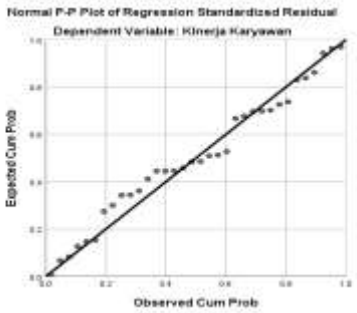
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke ka nan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 3 & 2 Data menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. *Kolmogorov smirnov*, jika signifikansi ≤ 0,05 kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi > 0,05 kesimpulannya data berdistribusi normal

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Hasil	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 4. menunjukkan nilai signifikan 0,200 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

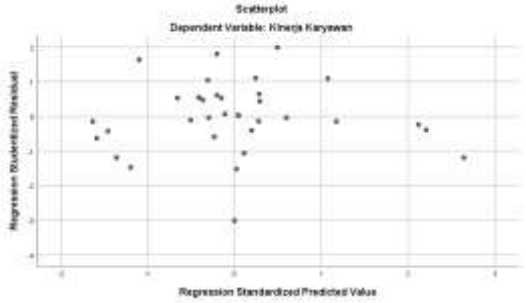
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.514	1.947
	Disiplin Kerja	.514	1.947

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut grafik *Scatterplot* dan uji *Glejser.* Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Uji Gletjer

Model	Sig.
(Constant)	.018
Lingkungan Kerja	.706
Disiplin Kerja	.936

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 6 diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel linkungan kerja sebesar 0,706 > 0,05, variabel disiplin kerja sebesar 0,936 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Priyatno (2018:149), regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Rumusnya sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	
Model	B	Std. Error
(Constant)	3.336	2.573
Lingkungan Kerja	.683	.167
Disiplin Kerja	.365	.135

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3{,}336 + 0{,}683\ X1 + 0{,}365\ X2 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 3,336 yang menunjukkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 3,336. Nilai satuan regresi lingkungan kerja sebesar 0,683 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,683 satuan. Nilai satuan regresi disiplin kerja sebesar 0,365 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,365 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tingg. Determinasi hasil yaitu:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
.713	.694

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 3.8 kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel ungan kerja dan disiplin kerja sebesar 69.4% sedangkan sisanya sebesar 30.6% (100% - 69.4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, kompensasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian hipotesis mengunakan penguji F adalah:

Tabel 9.Uji Simultan (Uji F)

F	Sig.
38.502	.000[b]

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 9 dilihat dari nilai F hitung (38,502) > F tabel (3,30) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_4 diterima lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis mengunakan penguji t adalah:

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja	4.102	.000
Disiplin Kerja	2.699	.011

Sumber:Data Olahan SPSS, 2025

Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,102 > 2,040) dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_1 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,102 > 2,040) dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa H_2 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh hipotesis pertama diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari. Menurut Robbin S. & Judge (2017) dalam buku *Essentials of Organizational Behavior*, budaya disiplin dalam organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dimana karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyuni dan Budiono (2022) dan Estiana dkk., (2023),, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kedisiplinan kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh hipotesis kedua diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari. Syed, F., & Raza, A. (2021). "Discipline and Its Impact on Organizational Performance: An Empirical Study". *Management and Organizational Review,* mengatakan kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ikhlas dan Alfian (2023, Yulianti dkk., (2023), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesadaran terhadap perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran penting karena mencerminkan tingkat tanggung

jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Perusahaan yang menjaga kuat kedisiplinan akan mendapatkan hasil optimal. Keterlambatan karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan, kehadiran yang tidak teratur akan memengaruhi karyawan lain. Tingkat keterlambatan yang tinggi akan mengakibatkan berbagai aktivitas dalam operasional perusahaan terganggu dan menghambat produktivitas karyawan secara keseluruhan. Selain itu, disiplin kerja mengacu perilaku individu yang mematuhi terhadap aturan dan prosedur yang ada, atau dapat didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh hipotesis kedua diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari. Dalam penelitian oleh Wijaya dan Handayani (2020) dan Nazaruddinaziz dan Mulia (2022), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi karyawan, sementara studi Sari dan Rahmat (2019) dan Sari (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sedangkan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga ketertiban dan konsistensi dalam penyelesaian tugas. adap pekerjaan. Hal ini sangat penting, terutama di perusahaan jasa

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Anugrah Bahari.

Saran-saran yang berguna bagi kinerja karyawan adalah peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan ruang kerja yang lebih nyaman dan luas dengan memanfaatkan furniture yang *double* fungsi sehingga keseluruhan peralatan, perlengkapan dan dokumen dapat tertata dengan rapi. Langkah ini dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman untuk keseluruhan karyawan. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan pemberian sanksi yang lebih tegas seperti pemotongan gaji untuk karyawan yang terlambat dan tidak hadir ke perusahaan. Perusahaan juga dapat memberiakn *reward* kepada karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat terdorong untuk berlomba-lomba lebih pematuhan aturan perusahaan. Perbaikan kinerja karyawan dengan cari memperbaiki lingkungan kerja yang lebih harmonis dengan memperhatikan hubungan kerja karyawan dan tingkat disiplin kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, *6*(1), 104-122.

Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, *6*(1), 21-32.

Dessler. Gary. 2020. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339.

Ikhlas, N., & Alfian, A. 2023. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata, budaya dan olahraga solok selatan. Armada: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 1(11), 1296–1310.

Nazaruddinaziz, N., & Mulia, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(2), 1269-1275.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2017. Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

Stephen, Robbins. 2018. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat,. Jakar

Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN), 3(1), 11-17.

Sari dan Rahmat (2019). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jurnal Economia, 9(2), 191-200.

Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group. Syed, F., & Raza, A. (2021).

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan. Kompetensi Terhadap Kinerja . Jurnal Ilmu Manajemen, 1-13.

Wijaya dan Handayani (2020).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK : Jurnal. Ilmiah. Mahasiswa. Ekonomi.

Yulianti, T., Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Swabumi, 11(2), 173-185.