

Peran Lingkungan Dan Etos Disiplin Dalam Mendorong Kinerja Optimal Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal

Cici Dwi Juliana^{1*}, Choiriyah², dan Efrina Masdaini³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 100 responden dengan menggunakan teknik *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Hasil hipotesis secara parsial membuktikan jika ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Nilai koefisien determinasi menyatakan jika lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal.

Keywords: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Copyright (c) 2025 Cici Dwi Juliana¹

✉Corresponding author :

Email Address : cicidwi489@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang merupakan keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan keahlian dalam mengatur hubungan serta tugas para karyawan secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan Bersama bagi perusahaan, pekerja dan masyarakat. (Afandi Pandi , 2018:3)

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang agro industry. Pada tahun 2020, perusahaan mengalami penurunan kinerja yang dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta disiplin kerja yang kurang efektif. Hal ini tercermin dari masih adanya karyawan yang tidak menaati aturan, tidak

mengikuti intruksi, serta rendahnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Namun pada tahun 2021 terjadi perbaikan kinerja yang menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan disiplin kerja karyawan. Langkah ini dilakukan guna mencapai target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Estiana dkk (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan disiplin yang tinggi secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi 2018:66). Menurut pendapat lainnya, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan berkerja, sehingga mereka merasa aman nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya (Ali Nurdin, 2023: 41). Bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya baik secara fisik, psikologis maupun sosial. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: Lingkungan kerja secara fisik (pencahayaan, sirkulasi ruangan kerja, tata letak ruangan, dekorasi, kebisingan, fasilitas) lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja) (Sedarmayanti, 2017:45).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan (Hasibuan, 2023:193). Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pandi Afandi, 2021:12). Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan tugasnya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu, bahkan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan (Kasmir, 2019:193). Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam mematuhi aturan, norma atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja meliputi : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2023: 194).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut pendapat lainnya, Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara

illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi,2018:83), kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam suatu perencanaan strategis atau organisasi (Sedamaryanti,2018:260). bahwa kinerja adalah kemampuan dalam mencapai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator pada kinerja yaitu : Kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan karyawan (Kasmir,2019:208)

METODELOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal yang berjumlah 133 karyawan dan sampel pada penelitian yang diambil sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Probability Sampling* dengan jenis sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang diperlukan pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data ialah menggunakan metode kuesioner sebagai sumber data primer dan dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Analisis data dan Teknik analisis penelitian, yaitu dengan melakukan uji validitas, reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner. Dan menggunakan Teknik analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, dimana melakukan Analisa terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala likert. Adapun alat analisis menggunakan uji Instrument (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) Teknik analisis yaitu analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F, uji t) dan koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. TABLE 1 Uji VALIDITAS

Variabel	Indikator	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=30-2) 5\%$	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.P1	0,645	0,3610	Valid
	Y.P2	0,704	0,3610	Valid
	Y.P3	0,622	0,3610	Valid
	Y.P4	0,618	0,3610	Valid
	Y.P5	0,596	0,3610	Valid
	Y.P6	0,712	0,3610	Valid
Lingkungan kerja	X1.1	0,580	0,3610	Valid
	X1.2	0,741	0,3610	Valid
	X1.3	0,735	0,3610	Valid
	X1.4	0,529	0,3610	Valid
	X1.5	0,865	0,3610	Valid
	X1.6	0,504	0,3610	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,675	0,3610	Valid
	X2.2	0,765	0,3610	Valid
	X2.3	0,757	0,3610	Valid

X2.4	0,745	0,3610	Valid
X2.5	0,617	0,3610	Valid
X2.6	0,682	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan uji validitas pada Tabel diatas hasil pengolahan data variabel kinerja (Y), Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3610), sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,741	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,798	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data 2025

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel diatas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan(Y) dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$. Artinya semua pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut.

Teknik Analisis

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.662	1.330		2.001	.048
	lingkungan Kerja	.404	.145	.348	2.786	.006
	Disiplin Kerja	.484	.140	.431	3.448	.001

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25.0

25,0 diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.662 + 0,404 X_1 + 0,484 X_2$$

Nilai Konstanta sebesar 2.662 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan tetap ada pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, walaupun relatif kecil, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam perusahaan.

Uji Hipotesis

**Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1498.196	2	749.098	61.589	.000 ^b
	Residual	1179.804	97	12.163		
	Total	2678.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas uji F (Anova) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 61.589 > F_{tabel} 3.09$ dengan tingkat sig. $F 0,000 < 0,05$ (signifikan) artinya H_{o1} ditolak H_{a1} diterima maka ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Uji t

**Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.662	1.330		2.001	.048
	lingkungan Kerja	.404	.145	.348	2.786	.006
	Disiplin Kerja	.484	.140	.431	3.448	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Berdasarkan Pengolahan SPSS V.24,0

Uji t dimaksud untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar (2.786) $> t_{tabel}$ (1.660) dengan nilai sig t sebesar (0.006) $< (0,05)$. Maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Hipotesis 2 terbukti.
2. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar (3.448) $> (1.660)$ dengan nilai sig t sebesar (0.001) $< (0.05)$. maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Hipotesis 3 terbukti.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6 Hasil Uji Determinasi
Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.550	3.488

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

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS V.25,0

Pada Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,550 berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja karya sebesar 55% dan sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk

dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas dan komitmen.

1. Pengaruh Linngkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95%, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (61.589) > F_{tabel} (3.09)$, sedangkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$, menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Hal ini juga sejalan dengan Kasmir (2019:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya menyebutkan bahwa disiplin terjadinya lingkungan kerja. Sehingga pernyataan yang disebutkan dalam teori tersebut, dapat dikatakan benar melalui hasil penelitian ini.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Amalia & Saragih (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan regresi linear berganda, menunjukkan bahwa koefisiensi regresi lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai positif, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kesalahan 95% ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2.786) > t_{tabel} (1.660)$, sedangkan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Hal ini juga sejalan dengan Kasmir (2019: 193) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, hubungan rekan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nurpadilah & Putriana (2024) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil persamaan regresi linier menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Artinya jika lingkungan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95%, ditunjukkan

dengan nilai t_{hitung} (3.448) $> t_{tabel}$ (1.660), sedangkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Hal ini juga sejalan dengan Kasmir (2019:183) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu disiplin Kerja, maka penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Efendi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil persamaan regresi linier menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal. Artinya jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bastianstain Sawit simpang Tungal.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

Referensi :

Jurnal

- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farhan & Indrianingrum(2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Islam, U., Suska, N., Info, A., Discipline, W., & Environment, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 03(01), 146–156.
- Nurpadilah, N., & Putriana, P. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 146–156.

Ebook

- Firdaus, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Nurdin (2023). *Manajemen kinerja karyawan*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. ZANAFAPUBLISHING.
- Hasibuan, D. h. M. S. p. (2023). *Manajemen sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA cv.