

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mekar Prana Indah Jakarta

Muhammad Resya Rizaldi^{1*}, Ida Hendarsih²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

e-mail korespondensi: muhammadresyar@gmail.com

Submit: 13-07-2026 | Revisi : 04-08-2026 | Terima : 12-08-2026 | Terbit online: 14-08-2026

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27 yang meliputi uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - Employee performance is one of the key factors that determines the success of a company in achieving its organizational goals. Therefore, efforts are needed to improve employee performance through various influencing factors, including the work environment and work discipline. This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at PT Mekar Prana Indah Jakarta. This research employed a quantitative method with a survey approach by distributing questionnaires to 90 respondents selected using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using the *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) version 27, including simultaneous testing (F-test) and coefficient of determination analysis. The results of the study indicate that the work environment and work discipline, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance. Based on these findings, it can be concluded that a conducive work environment and good work discipline contribute to improving employee performance, enabling the company to achieve its goals effectively and efficiently.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pembahasan mengenai sumber daya manusia dalam perusahaan perlu ditempatkan sebagai bagian dari sistem pengelolaan organisasi secara menyeluruh. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi pihak yang menentukan apakah rencana, target, dan kebijakan perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Oleh karena itu, ketika perusahaan menghadapi persoalan kinerja, permasalahan tersebut tidak cukup hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga harus ditelusuri melalui faktor-faktor yang membentuk perilaku kerja karyawan sehari-hari (Silvia Jamhari & Zahra, 2024). Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja menjadi dua faktor yang saling berkaitan dalam membentuk kualitas pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman, lebih fokus, dan lebih siap menyelesaikan tugas. Sementara itu, disiplin kerja mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi aturan, menggunakan waktu secara tepat, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan. Apabila kedua aspek ini berjalan dengan baik, maka proses kerja di perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan manajemen (Silvia Jamhari & Zahra, 2024).

Fenomena pada PT Mekar Prana Indah Jakarta menunjukkan bahwa persoalan kinerja karyawan perlu dianalisis secara lebih mendalam. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target yang belum maksimal, serta kualitas hasil kerja yang belum konsisten merupakan gejala yang dapat muncul akibat berbagai faktor. Gejala



tersebut perlu dikaji melalui pendekatan penelitian agar penyebabnya tidak hanya dipahami berdasarkan dugaan umum, tetapi juga berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang terlibat langsung dalam kegiatan kerja perusahaan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu juga memperkuat pentingnya penelitian ini. Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena objek penelitian, karakteristik responden, kondisi organisasi, dan metode analisis yang digunakan tidak selalu sama. Oleh sebab itu, penelitian pada PT Mekar Prana Indah Jakarta diperlukan untuk memberikan gambaran empiris yang sesuai dengan kondisi perusahaan tersebut. Pada masa globalisasi seperti sekarang ini, keberadaan sumber daya manusia yang bermutu menjadi kebutuhan utama bagi setiap perusahaan. Kemajuan maupun kemunduran sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal atau jumlah aset yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas karyawan yang menjalankan kegiatan operasionalnya.

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, pelaksana, sekaligus penentu keberhasilan strategi perusahaan. Dalam pandangan Hasibuan, SDM menjadi salah satu faktor dalam organisasi atau bisnis yang dapat mengarah pada keberhasilan perusahaan (Silvia Jamhari & Zahra, 2024). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM perlu dilaksanakan secara tepat agar potensi karyawan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dapat dilihat dari kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung, seperti tempat kerja yang aman dan nyaman, ketersediaan alat kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang mampu mengoptimalkan moral karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan fisik maupun nonfisik yang tertata dengan baik dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, merasa dihargai, serta mampu menyelesaikan tugas secara lebih optimal (Silvia Jamhari & Zahra, 2024). Atas dasar tersebut, kondisi lingkungan kerja tidak dapat dipandang sebagai unsur tambahan, melainkan sebagai bagian penting dalam proses penguatan produktivitas kerja. Salah satu faktor yang turut memengaruhi hasil kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja dirasakan nyaman, aman, dan kondusif, maka karyawan cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih mudah berkonsentrasi, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, serta lebih mampu menjaga kualitas capaian kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Lingkungan kerja tidak hanya mempunyai hubungan dengan aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, dan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja juga mencakup aspek nonfisik, seperti hubungan antarkaryawan, komunikasi kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Apabila kondisi lingkungan kerja belum dikelola dengan baik, karyawan dapat merasa kurang nyaman, kurang termotivasi, dan pada akhirnya mengalami penurunan kinerja. Dengan kata lain, kualitas kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu kondisi dasar yang memberi pengaruh terhadap kenyamanan psikologis maupun produktivitas karyawan. Di samping kondisi lingkungan kerja, kedisiplinan kerja juga menjadi faktor penting dalam penguatan hasil kerja karyawan. Disiplin kerja memperlihatkan sikap sadar dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab, serta menaati prosedur yang berlaku di perusahaan. Penerapan kedisiplinan kerja yang baik mampu menciptakan keteraturan, efisiensi, dan efektivitas kerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan kerja dapat menimbulkan keterlambatan pekerjaan, lemahnya tanggung jawab, dan menurunnya produktivitas perusahaan.

PT Mekar Prana Indah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, masih terdapat indikasi permasalahan yang mempunyai hubungan dengan hasil kerja karyawan, antara lain keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target yang belum maksimal, serta kualitas capaian kerja yang belum sepenuhnya konsisten. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan perusahaan dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya menunjang kenyamanan kerja. Permasalahan tersebut perlu diteliti karena kondisi lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dapat menjadi faktor yang berhubungan langsung dengan hasil kerja karyawan.

Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang membahas topik serupa, ditemukan adanya perbedaan temuan penelitian. Penelitian (Silvia Jamhari & Zahra, 2024) menguraikan bahwa kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan, sedangkan penelitian (Saputra et al., 2025) menguraikan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Perbedaan temuan juga terlihat pada variabel kedisiplinan kerja. Penelitian (Nurhayati, 2024) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan, sedangkan penelitian (Andriani Andriani et al., 2024) menguraikan bahwa kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan adanya celah penelitian yang penting untuk dikaji kembali pada objek yang berbeda, yaitu PT Mekar Prana Indah Jakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting karena menempatkan PT Mekar Prana Indah Jakarta sebagai objek kajian yang mempunyai karakteristik operasional tersendiri. Perbedaan objek penelitian dapat menghasilkan temuan yang berbeda karena setiap perusahaan mempunyai pola kerja, sistem pengawasan,

kondisi lingkungan, dan budaya kedisiplinan yang tidak selalu sama. Atas dasar tersebut, penelitian ini tidak hanya mengulang penelitian terdahulu, tetapi juga berusaha memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja mempunyai hubungan dengan hasil kerja karyawan pada perusahaan properti. Penelitian ini menjadi penting karena kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada PT Mekar Prana Indah Jakarta ditemukan fenomena berupa keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target yang belum maksimal, serta kualitas hasil kerja yang belum konsisten, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kondisi tersebut secara ilmiah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan serta Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Data penelitian didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang sudah telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh tersebut secara statistik. Menurut Creswell, penelitian ini menggunakan pengukuran kuantitatif yang memungkinkan identifikasi hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis. Pendekatan ini memberikan informasi yang nyata untuk mendukung pengembangan teori melalui pengumpulan data berbentuk angka yang dianalisis dengan metode statistik (Rangkuti & Meyniar Albina, 2025).

Menurut Sugiyono, didefinisikan sebagai keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang akan di teliti. Sedangkan menurut Arikunto populasi tidak hanya mencakup orang tetapi juga bisa berupa benda, peristiwa, atau wilayah (Rosmawarni et al., 2026). Berdasarkan pendapat Sugiyono, Arikunto dan Creswell dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua subjek atau objek penelitian yang memiliki ciri tertentu dan menjadi fokus kajian peneliti. Populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga bisa berupa benda, peristiwa atau wilayah yang memiliki ciri yang sama sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu peneliti perlu memahami dengan jelas ciri dan struktur populasi agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Mekar Prana Indah berjumlah 90 karyawan, sampel yang digunakan non probability sampling yaitu sampling jenuh dan tidak memiliki karakteristik tertentu dikarenakan semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dalam konteks penelitian kuantitatif, Menurut Creswell mendefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang fokus pada pengumpulan, analisis dan interpretasi data dalam bentuk numerik. Penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang melibatkan penggunaan data numerik untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi mengenai informasi fenomena atau masalah tertentu (Mamuaya et al., 2025).

Teknik sampling jenuh dipilih karena peneliti ingin melibatkan seluruh anggota dalam penelitian. populasi sebagai responden penelitian sehingga informasi yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh. Penggunaan teknik ini juga didukung oleh jumlah populasi yang memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai metode survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai sumber data primer. Kuesioner dibuat berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sampling jenuh, yaitu dimana seluruh karyawan tetap dijadikan populasi dan dijadikan sebagai responden penelitian.

1. Observasi Menurut Arikunto, menjelaskan observasi sebagai pengamatan langsung pada suatu objek yang ada di lingkungan yang sedang berlangsung termasuk berbagai aktivitas perhatian terhadap kajian objek. Sedangkan menurut Sugiyono, observasi adalah metode pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik dibandingkan metode lainnya. Observasi juga tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek lainnya. Dengan melakukan observasi, peneliti juga dapat memahami perilaku dan makna dari perilaku tersebut (Kusumastuti et al., 2025).
2. Wawancara Menurut Sugiyono, metode wawancara dapat dipakai untuk memperoleh data data primer, wawancara ini bisa dipilih sebagai salah satu cara dalam mengumpulkan data-data pada topik penelitian tertentu dan untuk memahami lebih lanjut tentang responden (Chatra et al., 2023). Menurut Creswell, sebelum melakukan wawancara peneliti harus mengetahui tujuan penelitian dan data apa yang ingin didapatkan dari wawancara tersebut. Pemahaman yang jelas tentang tujuan penelitian akan membantu peneliti untuk tetap fokus selama wawancara dan mencari informasi yang relevan (Arianto & Rani, 2023).
3. Kuesioner Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data yang dipakai dalam kuesioner diperoleh dari data primer, yaitu data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data yang didapat dari responden dengan cara survei dan instrumen kuesioner (angket) yang digunakan dalam penelitian ini (Rifkhan, 2023).
4. Dokumentasi Menurut Sugiyono, dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk buku, artikel, dokumen, angka, tulisan dan gambar yang dapat mendukung penelitian (Subakti et al., 2023). Sedangkan Menurut Rizeki, dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumentasi dapat berupa tulisan monumental, seseorang, foto atau tulisan (Nurbiani & Aisyah, 2025).

Teknik Analisis Data Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa analisis data adalah teknik yang digunakan untuk perhitungan dalam menjawab pernyataan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan dalam

penelitian. Analisis data adalah proses setelah data dari semua responden (populasi/sampel) dikumpulkan. Kegiatan dalam analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel penelitian dan karakteristik responden (Kusumastuti et al., 2025). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan spss yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji linear berganda. Menurut Supangat, koefisien determinasi adalah ukuran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dalam bentuk presentase (menunjukkan seberapa besar presentase variabel y yang dapat dijelaskan oleh variabel x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y (Ariyanti et al., 2025).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Nilai Korelasi Parsial (r)	Koefisien Determinasi Parsial ($r^2 \times 100\%$)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,338	11,42%	Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (X2)	0,638	40,70%	Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial pada Tabel 1, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,338 sehingga memberikan kontribusi sebesar 11,42% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,638 dengan kontribusi sebesar 40,70% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja. Selain itu, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	Nilai R	R Square	Persentase Koefisien Determinasi	Keterangan
1	0,791	0,626	62,60%	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan (R^2) pada Tabel 2, diperoleh nilai R Square sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,791 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 61,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada gambar Tabel 3, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,443 + 0,252X_1 + 0,590X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif, sehingga peningkatan pada kedua variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan disiplin kerja sebesar 0,000 yang berarti kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,443	2,261	2,60%	Konstanta bernilai positif
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,252	3,345	0,10%	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,59	7,722	0,00%	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah spss, (2026)

Selain itu, berdasarkan nilai *standardized coefficient* (beta), disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta
Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,345 dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta
Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh t hitung sebesar 7,722 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_2 Diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta
Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang meliputi aspek kenyamanan, keamanan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja yang harmonis, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta memiliki etika kerja yang baik, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mekar Prana Indah Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap kedua aspek tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Referensi

- Andriani Andriani, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 263–275. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3242>
- Arianto, B., & Rani. (2023). Teknik Wawancara Dalam Metoda Penelitian Kualitatif. *Borneo Novelty Publishing*. https://www.google.com/search?q=teknik+wawancara&oq=teknik+waw&gs_lcrp
- Ariyanti, R., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). *Pengaruh Perilaku Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kepulauan Riau*. 306–320.
- Chatra, A., Henny, K. A. A., Ningsi, Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (Efitra, Ed.). PT Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=yp7NEAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR1#v=onepage&q&f=false>
- Kusumastuti, S. Y., Anggraeni, A. F., Rustam, A., Desi, D. E., & Waseso, B. (2025). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yayan Agusdi, Ed.). PT Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=0DxHEQAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR1#v=onepage&q&f=false>
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543.
<https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Mamuaya, N. C., Wahyudi, Syah, N., Arifin, M. Z., Kurniawan, J., Sari, I. G. P., Pratama, A. H. S., Sy, A., Sukoco, H., & Hermawati, L. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. I. Al Kutsi, Ed.). Azzia Karya Bersama.
<https://books.google.co.id/books?id=HRJaEQAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP3#v=onepage&q&f=false>
- Nurbiani, N., & Aisyah, S. (2025). Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(2), 49–52.
<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/jim/article/view/807>
- Silvia Jamhari, & Zahra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan*, 2(3), 45–61. <https://doi.org/10.61404/jimad.v2i3.272>
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Subakti, H., Eni, G. D., Hurit, R. U., Yufrinalis, M., Maria, S. K., Adwiah, R., Syamil, A., Mbari, M. A. F., Putra, S. H. J., Solapari, N., Musriati, T., & Amane, A. P. O. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (S. Bahri, Ed.). CV Media Sains Indonesia.
<file:///C:/Users/Resya/Downloads/2023ebookAhmadSyamilMetodologiPenelitianKualitatifMSI.pdf>
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner* (Abdul, Ed.). Cv Adanuabimata.
<https://books.google.co.id/books?id=UN2vEAAAQBAJ&lpg=PR1&hl=id&pg=PR2#v=onepage&q&f=false>
- Rangkuti, M. H., & Meyniar Albina. (2025). Penelitian Korelasional dalam Pendidikan (Metode Penelitian). *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1054–1063.
<https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1504>
- Rosmawarni, A., Hasan, S., Fattah, A., Wiliana, E., & Gema, W. (2026). *Metode Penelitian Bisnis* (D. P. Sari, Ed.). Get Press Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=wejHEQAAQBAJ&lpg=PA37&dq=populasi dan sampel menurut sugiyono&lr&hl=id&pg=PA3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=wejHEQAAQBAJ&lpg=PA37&dq=populasi%20dan%20sampel%20menurut%20sugiyono&lr&hl=id&pg=PA3#v=onepage&q&f=false)
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance at PT Putra Karisma Palembang (in Indonesian). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sari, S. R., & Susi Yuliantanty. (2025). Ekasakti Matua Jurnal Manajemen. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion*, 3(1), 46–55.