

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VISINDO GLOBAL TEKNOLOGI

Ernesta Pili¹, Herayati, S.Kom, M.Si², Vicky Windasari, S.I.Kom, MM³

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No.18, Kec. Cengkareng, Kota Jakarta Barat

Email : 1ronapili2000@gmail.com, 2herayati.hya@bsi.ac.id, 3vicky.vwi@bsi.ac.id**Abstract**

This study aims to analyze the influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Visindo Global Teknologi. This study uses a quantitative statistical approach by distributing questionnaires to 30 respondents using saturated samples. The results of the study indicate that the work environment (X1) partially has a significant and positive effect on employee performance (Y), with a t count of $3.252 > t$ table 1.701 and a significant value of $0.003 < 0.05$. Meanwhile, Work Discipline (X2) also partially has a very significant and positive effect on employee performance (Y), with a t count of $5.308 > t$ table 1.701 and a significant value of $0.000 < 0.05$. While simultaneously, Work Environment and Work Discipline have a significant influence on Employee Performance (Y), as evidenced by the results of f count 20, $774 > f$ table 3.35 and a significant value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination shows that Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) together can explain 60.6% of the variation in Employee Performance (Y), while the rest is influenced by other factors outside this research model. Based on the results of this study, it can be concluded that Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) are important factors that can significantly affect Employee Performance (Y) at PT Visindo Global Teknologi.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visindo Global Teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan hasil hitung $3,252 > t$ tabel 1,701 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sementara, Disiplin Kerja (X2) secara parsial juga berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan hasil hitung $5,308 > t$ tabel 1,701 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan hasil f hitung 20, $774 > f$ tabel 3,35 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

bahawa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama dapat menjelaskan 60,6% variasi Kinerja Karyawan (Y), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menjadi faktor penting yang secara signifikan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) pada PT Visindo Global Teknologi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang semakin cepat, perusahaan di industri teknologi informasi (TI) seperti PT Visindo Global Teknologi dihadapkan pada berbagai tantangan yang memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. PT Visindo Global Teknologi didirikan pada tahun 2010, Perusahaan ini berfokus pada penyediaan layanan integrasi sistem, termasuk jaringan komputer, perangkat keras, dan perangkat lunak untuk berbagai kebutuhan bisnis.

Sejarah didirikan PT Visindo Global Teknologi dengan tujuan memberikan solusi teknologi yang inovatif bagi Perusahaan di Indonesia. Sebagai perusahaan muda dan dinamis, Visindo berkomitmen untuk memberikan layanan dan solusi TI yang berkualitas tinggi, kreatif, dan inovatif sesuai kebutuhan pelanggan. Dalam industri teknologi informasi (TI) adapun permasalahan yang sering terjadi diperusahaan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dalam perusahaan dapat menimbulkan berbagai masalah, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Karyawan mengalami stres dan kelelahan karena tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, dan lingkungan kerja yang toxic dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik dan mental. Kualitas udara dan lingkungan yang kurang baik seperti ventilasi yang rusak, kualitas udara yang tercemar, dan kebersihan yang kurang terjaga akan secara langsung mempengaruhi kesehatan pernapasan dan ketidak nyamanan pada karyawan.

Hubungan antara rekan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan berbagai masalah yang merugikan baik individu maupun Perusahaan secara keseluruhan. Karena, kurangnya kerja sama tim, dan komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahan dan kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, dengan cara menciptakan suasana yang nyaman dan aman. Selain lingkungan kerja, terdapat unsur lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas.

Kurangnya disiplin kerja berdampak negatif pada berbagai aspek perusahaan dan individu. Karyawan yang tidak disiplin kurang produktif, mengalami keterlambatan, absensi yang sering dilakukan dapat menerima sanksi yang berlaku sesuai prosedur perusahaan dan pihak atasan akan menerapkan pemotongan gaji sebagai sanksi atas kinerja yang buruk dan pelanggaran aturan yang terus-menerus.

Selain lingkungan kerja, terdapat unsur lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Kurangnya disiplin kerja berdampak negatif pada berbagai aspek perusahaan dan individu. Karyawan yang tidak disiplin kurang produktif, mengalami keterlambatan, absensi yang sering dilakukan dapat menerima sanksi yang berlaku sesuai prosedur perusahaan dan pihak atasan akan menerapkan pemotongan gaji sebagai sanksi

atas kinerja yang buruk dan pelanggaran aturan yang terus-menerus. Karyawan yang tidak disiplin akan sulit untuk maju dalam karirnya.

Mereka akan sulit mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan kehilangan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh Perusahaan. Oleh karena itu PT Visindo Global Teknologi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai jasa penjualan barang. Khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan yang mencakup aspek sosial dan pelayanan umum kepada para pelanggan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Oleh karena itu PT Visindo Global Teknologi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai jasa penjualan barang. Khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan yang mencakup aspek sosial dan pelayanan umum kepada para pelanggan. Lingkungan tempat kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

Semangat kerja karyawan dan konsentrasi karyawan diperlukan adanya kesadaran menjaga lingkungan kerja agar dapat terorganisir dengan baik dan tidak menimbulkan dampak buruk bagi karyawan. Sehingga para karyawan memberikan kualitas pelayanan kepada publik, para pelanggan (customer) dan mendapat respon yang positif yang artinya karyawan telah memberikan pelayanan dan kepuasan bagi para pelanggan. Kualitas dan kepuasan pelayanan yang baik akan berdampak langsung pada citra Perusahaan.

Dalam Perusahaan menerapkan Permenaker No. 5 Tahun 2018 sebagai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja. Peraturan ini menetapkan standar dan pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi pekerja di berbagai sektor industri, termasuk sektor teknologi informasi (TI).

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan masukan dan solusi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, khususnya pada PT. Visindo Global Teknologi.

Dengan menerapkan ketentuan dalam Permenaker No. 5 Tahun 2018, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta membentuk budaya disiplin kerja yang kuat di kalangan karyawan. Meskipun Permenaker No. 5 Tahun 2018 tidak secara eksplisit membahas disiplin kerja, penerapannya memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan budaya disiplin di tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja, serta meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Visindo Global Teknologi."

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Marisya, 2022)

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. (Rendra, 2022)

lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. (Hikmah & 2022), 2019)

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi tempat karyawan menjalankan aktivitas mereka setiap hari lingkungan kerja termasuk aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen seperti kondisi fisik, kejadian, dan interaksi antara orang yang secara langsung memengaruhi cara karyawan melaksanakan tugasnya. (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2021) Lingkungan kerja yang nyaman memiliki peran krusial dalam memberikan rasa aman serta memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung akan lebih betah dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Armansyah et al., (2024) Lingkungan kerja yang berkualitas berperan dalam meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, sehingga dapat memperkuat motivasi serta komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu berupaya secara konsisten untuk menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari,Megawati, & Heriyanto, 2024).

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan yang berperan dalam mempengaruhi performa saat menjalankan tugas, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan ini mencakup fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan serta suasana yang nyaman, baik dari segi fisik maupun mental.Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat. (Salsabiila & Hidayati, 2024)

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai atau pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja ini mencakup adanya fasilitas yang menunjang, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja di Perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dalam membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan. Disiplin kerja merujuk pada kondisi Dimana individu-individu dalam suatu organisasi secara sukarela mematuhi aturan-aturan yang ada.

Kedisiplinan kerja merupakan sebuah instrumen yang dilakukan oleh manajer untuk memperbaiki sifat karyawan dan meningkatkan tingkat kesadaran seseorang dalam kesiapan supaya bisa memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan di Perusahaan yang beralaku. Afandi (2018:12). disiplin kerja bertujuan untuk mengembangkan diri agar seseorang dapat berperilaku tertib dalam berbagai aspek kehidupan, terutama di lingkungan kerja.

Disiplin bukan hanya sekedar ketaatan terhadap aturan, tetapi juga merupakan proses pembentukan karakter dan kebiasaan yang mendukung keteraturan dan konsisten dalam bertindak. Dengan disiplin yang baik, individu mampu mengelola waktu, tanggung jawab, dan sumber daya secara efektif sehingga meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan perilaku individu selaras dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku, serta mencerminkan sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Edi Sutrisno(2021:103), 2023).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan Perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.

Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerja yang berarti meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. lingkungan kerja yang disiplin menciptakan suasana yang bermanfaat, aman dan nyaman, untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja dapat menunjukkan seberapa efektif dan efisien karyawan menjalankan pekerjaannya, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, kerja sama tim, pelaksanaan tugas, dan inisiatif.

” Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja ini meliputi aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan secara efisien dalam menjalankan tugasnya. (Husna et al., 2024).

” kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. (Sinaga (2020:14), 2019).

” Kinerja menjadi salah satu faktor krusial dalam mencapai tujuan sebuah Perusahaan atau Lembaga. Apabila pegawai menunjukkan kinerja yang baik, maka Perusahaan atau Lembaga tersebut akan lebih mampu meraih sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini karena kinerja berperan sebagai penentu utama keberhasilan sekaligus kelangsungan operasional Perusahaan. Kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan Perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan sesuai dengan standar Perusahaan guna mencapai tujuan Perusahaan, akan menjadi ancaman serius bagi Perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Febriyan & Suyono, 2024).

”(Rinaldi & Atifah, 2022), 2024), terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Pertama, kualitas kerja diukur menggunakan dimensi kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja. Kedua, kuantitas kerja diukur menggunakan dimensi hasil kecepatan dan kemampuan. Ketiga, tanggung jawab diukur menggunakan dimensi hasil kerja dan mengambil keputusan. Keempat, kerjasama diukur menggunakan dimensi jalinan kerjasama dan kekompakan. Kelima, inisiatif diukur menggunakan dimensi kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. ((Rinaldi & Atifah, 2022), 2024),. Indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Robbins dalam (Safitri, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai aspek. Untuk menilai kinerja ini dengan baik dapat menggunakan seperti jumlah hasil kerja, tingkat tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian adalah rencana penelitian yang digunakan sebagai panduan untuk melakukan penelitian. Selain itu desain penelitian juga merupakan rincian atau kerangka kerja prosedur yang dilakukan selama proses penelitian, dengan tujuan memberikan pendoman dan instruksi untuk melakukan penelitian dan memberikan gambaran kegiatan perencanaan untuk memproses secara objektif dan sistematis, mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data dengan tujuan memecahkan masalah dalam mengembangkan prinsip-prinsip umum dan menguji hipotesis.

Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu, kuantitatif statistik di mana pengumpulan dan pengukuran data dilakukan dalam bentuk angka melalui kuesioner, wawancara, dengan Bapak Vinsensius Kaju selaku direktur PT Visindo Global Teknologin, observasi, dan studi dokumentasi. Populasi dan sampel yang penulis gunakan pada penelitian ini berjumlah 30 responden, yang diambil menggunakan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, dan teknik analisis data pada penelitian ini berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, (Uji t, Ujif, koefisien determinasi parsial dan simultan) dengan menggunakan spss (Statistical Package For The Social Sciences) versi 25 sebagai alat bantu.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini dikerjakan dengan mempergunakan dua faktor independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Visindo Global Teknologi.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang di tunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $3,252 >$ dari t tabel $1,703$. Dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Visindo Global Teknologi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang di tunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $5,308 >$ t tabel $1,703$. Dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Visindo Global Teknologi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh bukti bahwa variabel independent, yaitu pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F , di mana nilai F hitung sebesar $20,774 \geq F$ tabel $3,35$. Serta nilai signifikan sebesar $0,000 \leq$ dari $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini hasil uji determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) memiliki nilai R Square sebesar $0,274$ atau $27,4\%$, yang berarti bahwa sebesar $27,4\%$ variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan pada pengaruh lingkungan kerja. Sementara itu variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar $0,502$ atau $50,2\%$ yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan $50,2\%$ terhadap kinerja karyawan .

Secara simultan, hasil uji koefisien determinasi menunjukan nilai R Square $0,606$ atau $60,6\%$, yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan $60,6\%$ dalam kinerja karyawan pada PT Visindo Global Teknologi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Visindo Global Teknologi, diperoleh Kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bsebagai berikut :

Berdasarkan hasil t parsial hasil pengujian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja (X1) maupun disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terbukti dari nilai t-hitung sebesar $3,252 > 0,05$ t tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Menunjukkan hubungan yang kuat secara statistik. Selain itu, pengujian silmutan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f hitung sebesar $20,774 > 3,35$ f tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

6. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang diperoleh, peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dapat memanfaatkan hasil dari studi ini sebagai dasar atau referensi.

1. Bagi PT Visindo Global Teknologi disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja secara menyeluruh pada Perusahaan, tidak hanya dari segi fisik seperti kenyamanan dan fasilitas kantor, maupun peran didalamnya. Upaya ini sangat penting untuk mendukung peningkatan dan kualitas kinerja karyawan secara efisiensi.
2. Bagi PT Visindo Global Teknologi disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja secara menyeluruh pada Perusahaan, tidak hanya dari segi fisik seperti kenyamanan dan fasilitas kantor, maupun peran didalamnya. Upaya ini sangat penting untuk mendukung peningkatan dan kualitas kinerja karyawan secara efisiensi.
3. Perusahaan Sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai target dan harapan Perusahaan. Selain itu, penting bagi Perusahaan untuk memberikan perhatian kepada karyawan yang masih mengalami kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu Langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi, adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan atau training.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] (Rinaldi & Atifah, 2022). (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Express Area Jakarta Selatan. Jurnal Arastirma, 4(1), 141-151. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.36029>.
- [2] (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. 1(3), 88-94.
- [3] (Sugara et al., 2020). (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN. 08(01), 1-23.
- [4] Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. 2(4).
- [5] Azizah, N. (2025). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar. 9, 6637-6643.

- [6] Edi Sutrisno(2021:103), E. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3), 285-292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- [7] Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam, 11(3), 232-242.
- [8] Febriyan, R. W., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur. 3, 49-56. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.45>
- [9] Hikmah, (Joni &, & 2022). (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN SIDOTOPO 1 / 48 SURABAYA Riski Putra Pratama Yayah Atmajawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya juga telah diatur didalam undang-undang n. 1-15.
- [10] Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. 2(2).
- [11] Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 553-562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- [12] Pengampu, D., Samsul, :, Disusun, M. A., & Kelompok, O. : (n.d.). PERMINTAAN DAN PENAWARAN Makalah Ini Disusun untuk Memenuhi Tugas pada Mata Kuliah Ekonomi Mikro Syariah.
- [13] Rahayu Amalia & Nahar M. Saragih 2023). (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN, 11(1), 95-105. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i1.3085>
- [14] Ramadhanti, N. A., & Ali, H. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Eksternal : Peluang dan Ancaman dari Persaingan Industri , Perubahan Regulasi , dan Perkembangan Teknologi dalam Konteks Manajemen Strategis. Jurna Siber Transportasi dan Logistik (JSTL), 2(1), 13.
- [15] Rendra, A. Y. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(1), 131-138.
- [16] Salsabiila & Hidayati, 2023:138). (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(3), 786-793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>
- [17] Sedarmayanti (2020). (n.d.). PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI Oleh : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk Brylian Plaza Kendari. Untuk mencapai tujuan tersebut dig. 72-85.
- [18] Sinaga (2020:14). (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. VISYA PRATAMA INDUSTRI

BANDUNG. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1-14.

[http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484)

[8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484)

[2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484)

SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI