



Ranah Research

E-ISSN: 2655-0865

Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>

DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v8i3>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Kebun Tinjowan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV

Yegi Ardana¹, Junaidi²

¹Program Studi Budidaya Perkebunan, Fakultas Vokasi, Institut Teknologi Sawit Indonesia, yegiardana16@gmail.com

²Program Studi Budidaya Perkebunan, Fakultas Vokasi, Institut Teknologi Sawit Indonesia, junaidisp87@gmail.com

Corresponding Author: yegiardana16@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of administrative employees at the Tinjowan Regional II Plantation of PT. Perkebunan Nusantara IV. The research method used is a quantitative approach with descriptive analysis. The population in this study consists of 85 administrative employees, with a sample of 65 respondents selected using the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected via a questionnaire using a Likert scale, supplemented by interviews and documentation. The data analysis techniques employed included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Partially (t-test), the results indicate that the work environment has a positive influence on employee performance with a value of (3.163 > 1.670) and significance of 0.000 < 0.05, as evidenced by comfortable working conditions, good working relationships, and effective communication. Meanwhile, work discipline has an influence on employee performance with a value of (2.688 > 1.670) and a significance level of 0.000 < 0.05, reflected in attendance rates, compliance with rules, and employee responsibility. Simultaneously, the work environment and work discipline have a significant influence on the performance of administrative employees. Simultaneously (F-test), the work environment and work discipline have a significant influence on the performance of administrative employees. Thus, the findings of this study offer practical implications for companies to prioritize improving the work environment and strengthening employee discipline as concrete strategies for sustainably enhancing the performance of administrative staff.*

Keyword: *Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi di Kebun Tinjowan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan administrasi, dengan sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, serta didukung

oleh wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Secara parsial (Uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($3.163 > 1.670$) dengan signifikansi $0.000 < 0,05$, ditunjukkan dengan kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta komunikasi yang efektif. Sedangkan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar ($2.688 > 1.670$) dengan signifikansi $0.000 < 5\%$, yang tercermin dari tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi. Secara simultan (Uji f) lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk lebih memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan disiplin karyawan sebagai strategi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasi secara berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Pada kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Ungusari, 2015).

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama (Ummah, 2019).

Seorang karyawan administrasi dikebun Tinjowan Regional II, PT. Perkebunan Nusantara IV tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Agar kinerja karyawan administrasi selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut (Ummah, 2019).

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut (Ummah, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling serius untuk diperhatikan oleh setiap organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintah lingkungan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula apabila sebaliknya, akan memperburuk kinerja karyawan.

Menurut (Umboh *et al.*, 2022) Selain lingkungan kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yang belum optimal yaitu disiplin kerja. Seperti kita ketahui bahwa karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi dan hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawan

sehingga mampu memberikan kontribusi positif untuk keberhasilan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Tinjowan . kemudian bahwa dengan adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Dhea Septia Rani & Hasanuddin, 2024).

Pada permasalahan penelitian ini yaitu karyawan administrasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan yang mendukung dan disiplin yang baik untuk mencapai kinerja optimal di sektor administrasi Perkebunan. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, seperti fasilitas kerja dan kebijakan disiplin, yang pada pasangannya dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di kantor sentral dan di kantor afdeling. Kebun Tinjowan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV, Kabupaten Simalungun, Kecamatan Ujung Padang, Provinsi Sumatra Utara waktu Penelitian akan dilaksana selama 3 bulan terhitung dari bulan September - Desember 2025. Teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan pendekatan mendasar yang dipakai pada penelitian ini. Pendekatan deskriptif yakni satu jenis penelitian yang tujuannya guna memberikan penjelasan atas fakta-fakta dengan cara mengevaluasi data yang diperoleh sehingga sehingga menghasilkan gambar yang akurat penelitian yang bersifat kuantitatif adalah suatu analisis terhadap suatu fenomena yang dilakukan secara metodis dengan mengumpulkan data yang dapat dinilai melalui penggunaan metode statistik.

Dimana populasi dalam penelitian ini yaitu total keseluruhan karyawan administrasi di kebun Tinjowan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV yang secara keseluruhan karyawan administrasi di kantor sentral dan kantor afdeling dimana populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 orang karyawan administrasi. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Proportionate Stratetified Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dan jumlah sampel berdasarkan penentuan jumlah sampel Isaac dan michael dengan taraf kesalahan 10% yaitu berjumlah 65 sampel .

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner dan Wawancara terhadap pihak terkait. Pada kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 dengan jumlah pernyataan setiap variabel sebanyak 10 pernyataan mulai dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Setelah pengumpulan data dilakukan , maka dilakukan Teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinieritas, heterokedastitas) , uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji parsial, uji serempak, uji koefisien determinasi).

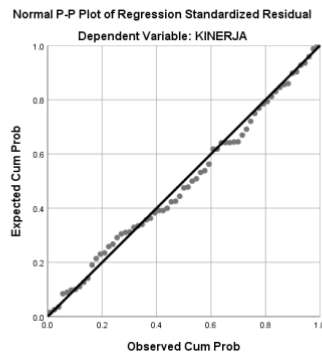
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mendekati sebaran data normal. Dalam uji normalitas ini terdapat dua cara untuk menguji apakah distribusi tersebut normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian Uji Normalitas Data didapat hasil seperti gambar di bawah ini :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas di atas terlihat bahwa model regresi memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data model regresi pada penelitian ini secara umum normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Nilai yang menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah Jika tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.563	7.303		4.048	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.159	.121	.152	1.314	.194	.970	1.031
	DISIPLIN KERJA	.509	.132	.445	3.852	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: KINERJA

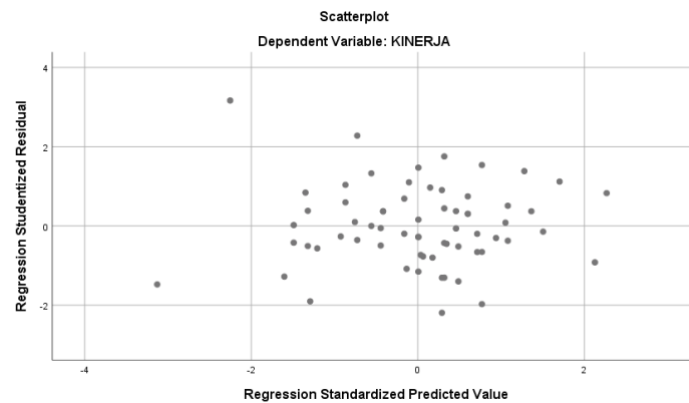
Sumber : Data primer diolah Program SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) bebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai tolerance > 0,10 yaitu 0,970 > 0.10 atau jika dilihat dari nilai VIF dimana kedua variabel memiliki nilai VIF < 10,00 yaitu 1,031 < 10,00. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat variasi suatu pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastis, jika varian berbeda dikatakan

heteroskedastis. Adapun hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.998	2.771		1.804	.073
	Lingkungan Kerja	.328	.104	.302	3.163	.002
	Disiplin Kerja	.416	.155	.257	2.688	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah Program SPSS 27 (2026)

Dari tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 4.998 + 0.328 X_1 + 0.416 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 4.998 , artinya jika X1 sebesar 0.328 dan X2 sebesar 0.416, maka Kepuasan Nasabah (Y) nilainya sebesar 5.742.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.328 , artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X1 mengalami kenaikan 100 %, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 32,8 %. Terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja, semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja
3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.416 , artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X2 mengalami kenaikan 100%, maka Kinerja (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar 41,6%. Terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja, semakin tinggi pengaruh Disiplin Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja.

3. Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependent (Ghozali, 2018). Apabila nilai probabilitas signifikan <0,00, maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.998	2.771		1.804	.073
	Lingkungan Kerja	.328	.104	.302	3.163	.000
	Disiplin Kerja	.416	.155	.257	2.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah Program SPSS 27 (2026)

Dilihat dari tabel 4. hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Hasil Uji T tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk nilai T hitung yang dihasilkan adalah sebesar 3.163 dengan nilai T tabelnya adalah 1.670. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 atau $65-2-1 = 62$. Karena nilai T hitung lebih besar dari T tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Hasil Uji T tentang pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Untuk nilai T hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2.688 dengan nilai T tabelnya adalah 1.670. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 atau $65-2-1 = 62$. Karena nilai T hitung lebih besar dari T tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Simultan (F)

Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja menggunakan Uji statistic f (uji f), dengan ketentuan apabila jika f_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika F_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 27, maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921.071	2	460.536	25.365	.000 ^b
	Residual	2614.493	144	18.156		
	Total	3535.565	146			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data primer diolah Program SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui nilai F hitung adalah sebesar 25.365 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3.99 (Data Terlampir). Oleh karena nilai F hitung > F tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja. Koefisien korelasi dikatakan kuat apabila data nilai R berada diantara 0,5 dan mendekati 1. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 27, maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.261	.250	4.261
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data primer diolah Program SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 6. dapat diperoleh bahwa nilai R square sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja hanya sebesar 26,1%. Sedangkan sisanya sebesar 73,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada pada penelitian ini maka dapat diinterpretasikan pembahasan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,163 > tabel 1,670 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi. Namun, temuan ini menjadi lebih bermakna ketika dikaitkan dengan karakteristik lingkungan kerja di Kebun Tinjowan.

Secara spesifik, lingkungan kerja di perkebunan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perkantoran pada umumnya. Lokasi kantor administrasi yang berada di area perkebunan sawit cenderung memiliki keterbatasan fasilitas fisik, seperti suhu ruangan yang dipengaruhi kondisi cuaca, aksesibilitas antar afdeling yang berjauhan, serta potensi gangguan dari aktivitas operasional lapangan. Kondisi ini secara langsung memengaruhi kenyamanan kerja karyawan administrasi.

Dari sisi psikologis, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan kelelahan mental (*mental fatigue*), menurunkan konsentrasi, serta memperlambat proses penyelesaian pekerjaan administrasi yang membutuhkan ketelitian tinggi. Sebaliknya, ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman—misalnya melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis maka hal ini akan meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan.

Kenyamanan tersebut berimplikasi pada meningkatnya motivasi intrinsik karyawan, sehingga mereka lebih fokus, teliti, dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Hal inilah yang menjelaskan mengapa dalam konteks Kebun Tinjowan, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, bukan hanya secara fisik tetapi juga secara psikologis.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Pusparani et al. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kenyamanan dan kepuasan kerja. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung aktivitas kerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung penelitian terdahulu, tetapi juga menunjukkan bahwa dalam lingkungan perkebunan, aspek kenyamanan kerja memiliki dampak yang lebih kompleks karena berkaitan langsung dengan kondisi geografis dan operasional perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,688 > 1,670$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Kebun Tinjowan, disiplin kerja memiliki makna yang lebih luas dibandingkan sekadar kepatuhan terhadap aturan.

Sebagai perusahaan perkebunan yang memiliki sistem kerja terstruktur dan terjadwal, karyawan administrasi dituntut untuk memiliki tingkat ketepatan waktu yang tinggi, terutama dalam pengolahan data produksi, laporan keuangan, dan administrasi operasional lainnya. Keterlambatan atau ketidaktepatan dalam pekerjaan administrasi dapat berdampak langsung pada pengambilan keputusan manajerial.

Selain itu, lokasi kerja yang tersebar antara kantor sentral dan afdeling menuntut adanya koordinasi yang baik. Dalam kondisi ini, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam menjaga sinkronisasi pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, mampu mengatur waktu dengan baik, serta konsisten dalam menjalankan prosedur kerja.

Dari sudut pandang perilaku organisasi, disiplin kerja juga berkaitan dengan pembentukan kebiasaan kerja (work habit). Di Kebun Tinjowan, karyawan yang terbiasa disiplin akan lebih cepat beradaptasi dengan tekanan kerja, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu menjaga kualitas pekerjaan secara konsisten.

Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan efek domino seperti keterlambatan laporan, kesalahan administrasi, serta menurunnya efisiensi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai hasil dari kebutuhan organisasi perkebunan terhadap ketepatan, konsistensi, dan tanggung jawab kerja yang tinggi.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Murtisaputra et al. (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa disiplin kerja menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan kinerja. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks Kebun Tinjowan, lingkungan kerja yang baik tanpa diimbangi dengan disiplin kerja yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja optimal. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas dalam jangka panjang.

Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan keseimbangan antara faktor eksternal dan internal karyawan. Lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendorong (enabler), sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai faktor pengendali (controller).

Namun demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 26,1% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan administrasi di Kebun Tinjowan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta beban kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kitta et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Putri et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa kombinasi beberapa faktor internal seperti disiplin dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan motivasi, sedangkan disiplin kerja memastikan pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan target.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasi di Kebun Tinjowan. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang

- harmonis, serta fasilitas yang memadai mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan fokus kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan.
2. Disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga konsistensi dan efektivitas kerja karyawan. Tingkat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja yang tinggi terbukti mampu mendukung kelancaran aktivitas administrasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
 3. Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan disiplin kerja membentuk kombinasi yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan, sedangkan disiplin kerja memastikan pekerjaan dilakukan secara optimal dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Saran

1. Meskipun Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu menjaga kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik tetap penting untuk mendukung kenyamanan karyawan dalam jangka panjang.
2. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, khususnya dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta konsistensi dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung pencapaian kinerja secara maksimal.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan dengan variable dan tempat penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Dhea Septia Rani, & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP Propertik Tbk. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 736-745. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2231>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku. In *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Vol. 75).
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79-97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 36644.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297-309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Murtisaputra, E., Armansyah, A., Rizaldy, F., Yani, A., & Syafnur, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4), 407-412.
- Mangkunegara, A. A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Majemen.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 45-48.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*,

- 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Internasional Dinasti*, 3 (2), 202-219.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Umboh, I., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685>
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. 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
- Ungusari, E. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang.” *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*, 151, 10–17.
- Yanuarso, B. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 330–337.