

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung

Bela Kharisma¹, Frida Aprillia², Sonny Fransisco Siboro³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email: belakharisma35@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id², sonny.sof@bsi.ac.id³

Submit:
09-10-2025

Revisi:
13-10-2025

Terima
15-10-2025

Terbit Online:
16-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi. PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung menghadapi permasalahan terkait kedisiplinan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan yang dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner berskala Likert, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (t hitung $2,397 > t$ tabel $2,026$; $\text{sig. } 0,022 < 0,05$) dan disiplin kerja (t hitung $3,026 > t$ tabel $2,026$; $\text{sig. } 0,004 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan di PERUM BULOG Kanwil Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstract - In the era of globalization and increasing business competition, improving employee performance is essential for organizational success. The Regional Office of PERUM BULOG in South Sumatra and Bangka Belitung faces challenges related to work discipline, delays in task completion, and an uncomfortable work environment. This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance. The research employed a quantitative method with a descriptive-verificative approach. The population consisted of 40 employees, all of whom were included as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, Likert-scale questionnaires, and literature review, and analyzed using SPSS version 25 through validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that the work environment ($t = 2.397 > t\text{-table} = 2.026$; $\text{sig. } = 0.022 < 0.05$) and work discipline ($t = 3.026 > t\text{-table} = 2.026$; $\text{sig. } = 0.004 < 0.05$) have positive and significant effects on employee performance. Simultaneously, both variables contribute 38.8% to performance variation. Therefore, a conducive work environment and strong discipline can enhance employee productivity at the PERUM BULOG Regional Office of South Sumatra and Bangka Belitung.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama

keberhasilan perusahaan, sebab karyawan berperan strategis dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan daya saing di pasar global.

PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung menghadapi sejumlah kendala terkait kinerja pegawai. Beberapa

permasalahan yang muncul antara lain inkonsistensi pencapaian target kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya kedisiplinan yang tercermin dari tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur standar. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti tata letak ruang yang tidak efisien, kebisingan, dan sirkulasi udara yang buruk, turut menurunkan motivasi karyawan. Hubungan kerja yang kurang harmonis juga memperburuk situasi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan (Suyotno dalam (Sondakh et al., 2023). Di sisi lain, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab individu terhadap aturan organisasi. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung lebih berkomitmen, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memenuhi standar yang ditetapkan (Millah, 2020)

Kinerja karyawan sendiri merupakan kombinasi dari motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya ((Putra et al., n.d.);(Novalianti, n.d.)). Kinerja yang optimal bukan hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan kepuasan bagi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Tinjauan Pustaka

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas (Harry Mardika, 2021); (Agustin et al., 2023)). Lingkungan ini mencakup aspek fisik maupun non-fisik.

Lingkungan fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, tata ruang, kebisingan, hingga kebersihan tempat kerja. Sedangkan, lingkungan non-fisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja secara umum (Ramadhan, n.d.).

Indikator lingkungan kerja menurut Armansyah (2024) antara lain: (1) Penerangan, (2) Pewarnaan, (3) Suara, (4) Tata ruang, (5) Suhu udara, (6) Kebersihan, (7) Keamanan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta norma yang berlaku di organisasi Mangkunegara dalam (Sondakh et al., 2023); (R. Rahmi Sao'dah, 2021) dalam (Sondakh et al., 2023). Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen individu dalam bekerja.

Tujuan disiplin kerja antara lain meningkatkan kinerja dan produktivitas, menjaga kepatuhan terhadap peraturan, menciptakan lingkungan kerja yang tertib, serta menunjang terwujudnya visi dan misi organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi: kepemimpinan, sistem penghargaan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Puspita, 2023)

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Puspita, 2023) meliputi: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan, (6) Sanksi, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan.

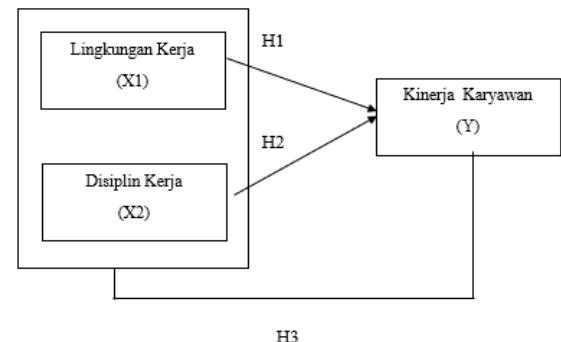
c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau output yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam organisasi (Miner dalam (Puspita, 2023);(Armansyah, 2024). Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan, integritas psikologis dan fisik) dan faktor eksternal (lingkungan organisasi, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja). (Mangkunegara dalam (Puspita, 2023)).

Tujuan penilaian kinerja menurut Revita et al. (2023) adalah mengetahui tingkat prestasi kerja, memberikan imbalan yang sesuai, meningkatkan motivasi kerja, dan menjadi bahan perencanaan pengembangan SDM.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Puspita, 2023) mencakup: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas.

Kerangka Berpikir



Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara tiga variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Model penelitian ini menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) - H1

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik tempat karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan

mendukung akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Faktor seperti suasana kerja, fasilitas, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) - H2

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja sesuai standar, dan mempertahankan konsistensi hasil kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi.

3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan - H3

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin, sementara disiplin kerja yang tinggi akan lebih efektif jika didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Kombinasi keduanya secara bersama-sama diharapkan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

H01: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

H02: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

H03: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat nyata, objektif, terukur, logis, dan

terstruktur. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung sebanyak 40 orang, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner berskala Likert (1–5), serta studi pustaka.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian statistik menggunakan *software SPSS* versi 25 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 40 karyawan PERUM BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, dengan komposisi responden laki-laki sebanyak 52,5% dan perempuan 47,5%. Mayoritas responden berusia 20–30 tahun (62,5%) dan memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebesar 50%, yang menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	52,5%
	Perempuan	19	47,5%
Usia	<20 thn	2	5%
	20-30 thn	25	62,5%
	30-40 thn	10	25%
	>40 thn	3	7,5%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	25%
	Diploma (D3)	10	25%
	Sarjana (S1)	20	50%

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang lebih tinggi daripada standar deviasi, menandakan bahwa data relatif konsisten dan tidak terdapat variasi ekstrem antar responden.

Tabel 2 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	40	17	40	30,97	3,752
Disiplin Kerja	40	22	40	30,28	4,309
Kinerja Karyawan	40	24	40	31,50	3,598
Validiti (Intertable)	40				

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan r tabel sebesar 0,320 ($n = 40, \alpha = 0,05$). Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki r hitung $> r$ tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	Range r hitung	Ket
Lingkungan Kerja (X_1)	8	0,400-0,722	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	8	0,524-0,836	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,414-0,691	Valid

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dan seluruh variabel memiliki nilai $> 0,60$, yang berarti instrumen reliabel dan konsisten..

Tabel 4 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X_1)	0,749	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,811	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	Reliabel

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	0,000000	
Std. Deviation	3,20381675	
Most Extreme Differences		
Absolute	.062	
Positive	.062	
Negative	-.046	
Test Statistic	.062	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	.998	
99% Confidence Interval		
Lower Bound	.998	
Upper Bound	.999	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Likelihood Significance Correction.

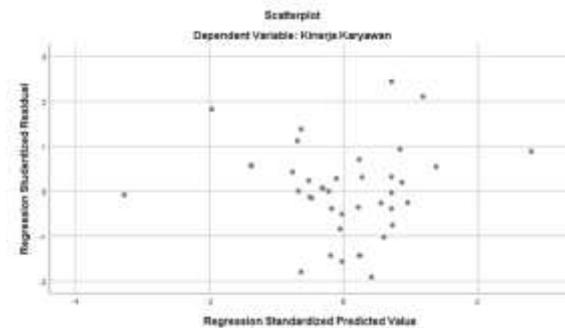
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi statistik.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Scatterplot menunjukkan sebaran titik acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,115	4,313	2,577	0,914			
Lingkungan Kerja	0,317	0,32	0,302	0,987	0,333	0,863	1,159
Disiplin Kerja	0,349	0,15	0,418	3,038	0,004	0,863	1,159

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Nilai toleransi $0,863 \geq 0,10$ dan VIF $1,159 \leq 10$, maka model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,115	4,313	2,577	0,914			
Lingkungan Kerja	0,317	0,32	0,302	0,987	0,333	0,863	1,159
Disiplin Kerja	0,349	0,15	0,418	3,038	0,004	0,863	1,159

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

$$Y = 11,115 + 0,317 X_1 + 0,349 X_2 + e$$

- Nilai konstanta 11,115 menunjukkan nilai kinerja karyawan tanpa pengaruh variabel independen.
- Koefisien Lingkungan Kerja (0,317) menunjukkan setiap peningkatan 1 satuan variabel ini meningkatkan kinerja sebesar 31,7%.
- Koefisien Disiplin Kerja (0,349) menunjukkan setiap peningkatan 1 satuan meningkatkan kinerja sebesar 34,9%.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap

variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 40 - 2 = 38$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,026.

Tabel 8 Uji T

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,116	4,383	2,397	.014		
Lingkungan Kerja	.217	.012	.312	.729 ^b	.893	1,198
Disiplin Kerja	.348	.018	.419	.604 ^b	.883	1,198

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $(2,397) > t$ tabel $(2,026)$ dan nilai signifikansi $(0,022) < 0,05$
- Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $(3,026) > t$ tabel $(2,026)$ dan nilai signifikansi $(0,004) < 0,05$

2. Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan menunjukkan F hitung $(11,743) > F$ tabel $(3,24)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9 Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194,921	2	97,461	11,743	.000 ^b
Residual	307,079	37	8,299		
Total	502,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung $(14,313) > F$ tabel $(3,15)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

1. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Model	Coefficients ^a			Correlations		
	B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Part
1 Constant	12,182	6,077	2,074	.007		
Lingkungan Kerja	.288	.013	.312	.719 ^b	.036	.012
Disiplin Kerja	.388	.018	.345	.531 ^b	.010	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Tabel 11 Kontribusi Variabel secara Parsial

Variabel	Nilai beta x Zero order	Jumlah	Persentase
Lingkungan Kerja (X1)	0,322 X 0,452	14,55	14,55%
Disiplin Kerja (X2)	0,343 X 0,465	15,94	15,94%
Total		30,49	30,49%

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Variabel lingkungan kerja (X_1) memperoleh hasil 14,55% dan disiplin kerja (X_2) 15,94%.

2. Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel 12 Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.355	2,881

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan menggunakan SPSS V.25, 2025)

Nilai *R Square* sebesar 0,388 (38,8%) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 38,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik (penerangan, tata ruang, kebersihan, dan kenyamanan) maupun nonfisik (hubungan antarpegawai dan suasana kerja), maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan PERUM BULOG Kanwil Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan—yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta ketegasan dalam bekerja semakin optimal pula kinerja yang dicapai karyawan.
- Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 38,8%, sedangkan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- Bagi perusahaan, disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, misalnya dengan memperbaiki tata ruang, meningkatkan penerangan dan sirkulasi udara, serta menjaga kebersihan dan keamanan area kerja agar karyawan lebih nyaman dan produktif.
- Dalam aspek kedisiplinan, manajemen perlu menegakkan aturan kerja secara konsisten, memberikan contoh teladan dari pimpinan, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang

- adil untuk meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintah atau BUMN.

REFERENSI

- Agustin, r., wijayanti, m., bhayangkara jakarta raya, u., harsono no, j. R., pasar minggu, r., selatan, j., & jakarta, d. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kementerian perdagangan republik indonesia. *Journal on education*, 05(04), 12412–12427.
- Armansyah, a. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt hpa tanjungpinang. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (jimbis)*, 3(1), 81–93. <Https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Harry mardika, n. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sat nusapersada tbk.
- Millah, m. (2020). Pengaruh lingkungan kerja,disiplin kerja,dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Madura guano industri.
- Novalianti, l. (n.d.). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Charoen pokphand indonesia *food division* cabang cikande. In *jurnal semesta ilmu manajemen dan ekonomi (j-sime)* (vol. 1).
- Puspita, r. (2023). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia (r. Puspita, ed.).
- Putra, g. S., fernos, j., tinggi, s., ekonomi, i., & padang, k. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. <Https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- R. Rahmi sao'dah, s. S. N. D. T. Et al. (2021). Metode penelitian (teori dan praktik) (santoso. E, ed.). Perkumpulan rumah cemerlang indonesia.
- Ramadhan, a. S. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pos indonesia.
- Sondakh, g., ventje, w. A. A., program, t., bisnis, s. A., & ilmu, j. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt bank sinarmas tbk cabang utama manado (vol. 4, issue 1).