

The Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Cahaya Putera Kerinci Riau

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci Riau

Ahmad Fauzi¹, Sehani^{*2}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

²Program Studi D3 Manajemen Perusahaan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@yahoo.co.id

Abstract

The goal of Human Resource Management (HRM) is to effectively manage the human element, ultimately leading to employee job satisfaction, both within the organization and the company. The objectives of this study are: 1) To determine the partial effect of work discipline on employee performance at PT Cahaya Putera Kerinci Riau, 2) To determine the partial effect of the physical work environment on employee performance at PT Cahaya Putera Kerinci Riau, and 3) To determine the simultaneous effect of work discipline and the physical work environment on employee performance at PT Cahaya Putera Kerinci Riau. The research method used was quantitative research. The results showed that 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Cahaya Putera Kerinci Riau. 2) The physical work environment has a positive and significant impact on employee performance at PT Cahaya Putera Kerinci Riau. 3) Work discipline and the physical work environment jointly have a positive and significant impact on employee performance at PT Cahaya Putera Kerinci Riau.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Performance.

Abstrak

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni mengelola unsur manusia dengan baik yang nantinya tenaga kerja akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya baik dalam organisasi maupun perusahaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Putera Kerinci Riau, 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Putera Kerinci Riau, 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Putera Kerinci Riau. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau. 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau. 3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau.

Kata Kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja.

PENDAHULUAN

Fenomena kinerja karyawan saat ini menunjukkan beberapa tren dan masalah penting yang menonjol dalam dunia kerja. Salah satu fenomena utama adalah adanya pergeseran dari model kerja tradisional ke model kerja yang lebih fleksibel yang berpengaruh pada bagaimana karyawan mengelola produktivitas dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan mereka. Karyawan modern menuntut dukungan yang

lebih besar terhadap kesehatan mental dan pengembangan karier sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aspek tersebut untuk mempertahankan kinerja yang tinggi (Putri et al, 2023). Menurut Mangkunegara (2008) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan faktor disiplin kerja sangat di perlukan. Menurut Gusti (dalam Dwipayana, 2022) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Penerapan disiplin yang ada di perusahaan guna untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai rasa sukarela menuruti tata tertib diperusahaan tanpa adanya paksaan maupun ancaman. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari meningkatnya efisiensi dalam kinerja pegawai, tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada, dan besarnya rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan. Diterapkannya disiplin kerja yang baik dan benar akan menimbulkan semangat kerja yang baik dan akan meningkatkan terjadinya tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

PT. Cahaya Putera Kerinci bergerak di bidang *manpower* yang menyediakan tenaga kerja untuk PT. Rapp yang menyediakan jasa yang memuat konstruksi gedung industri, jasa barang dagang utama, konstruksi gedung, perdagangan hasil pertanian, jasa pertambangan dan pengalihan lainnya. Dimana karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk bisa memperoleh target yang perusahaan tetapkan. Disiplin kerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci sangat beragam ada yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan ada juga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan dan menentramkan. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Permasalahan yang terkait dengan isu lingkungan kerja ini sangat penting untuk terus diamati dan sangat diperlukan pengaturan terkait lingkungan kerja fisik tersebut.

Faktanya di PT. Cahaya Putera Kerinci lingkungan kerja fisiknya masih kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci dengan fasilitas yang kurang memadai itu dapat mengganggu tugas dan tanggung jawab karyawan. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Perusahaan perlu memprioritaskan pembinaan disiplin kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat memberikan

kinerja terbaiknya dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Samsudin et al, 2024). Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan disiplin akan menciptakan budaya kerja yang produktif dan efisien. Untuk itu, disiplin kerja bukan hanya kewajiban formal saja namun juga menjadi dasar utama untuk mencapai kinerja optimal di perusahaan (Vallennia et al, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Febriyanti (2025) menyatakan bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih patuh pada aturan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja mereka.

Lingkungan kerja yang baik juga memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan motivasi karyawan dan produktivitas selain itu juga dapat menurunkan tingkat stres. Hubungan kerja yang harmonis, dukungan manajerial dan suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja, kolaborasi tim dan loyalitas karyawan sehingga berdampak positif pada hasil kerja serta penyelesaian tugas secara efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Romadoni & Kemala (2024) menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung seperti penerangan yang baik, suhu dan ventilasi yang sesuai, kebersihan serta fasilitas memadai dapat meningkatkan fokus dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Data empiris menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik di PT PG Berjangka Jakarta Pusat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,3%. Untuk itu perusahaan sangat disarankan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang kondusif sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Cayaha Putera Kerinci, Kelurahan Pangkalan Kerinci Kota. Jenis dan sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan observasi, menghitung sendiri dalam bentuk angket, wawancara dan lain-lain. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka Hardani (2020). Data sekunder dalam penelitian ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan dan profil dari PT Cahaya Putera Kerinci.

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan yang ada pada PT. Cahaya Putera Kerinci Riau. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Cahaya Putera Kerinci dengan jumlah karyawan 65 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Uji Hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas ialah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2011) hasilnya $\alpha > 0,70$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,70$ = tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas data penelitian:

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,841	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	0,757	Reliabel
Kinerja	0,831	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu menjawab sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil analisis dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,585	0,205	valid
Item 2	0,663	0,205	valid
Item 3	0,557	0,205	valid
Item 4	0,611	0,205	valid
Item 5	0,509	0,205	valid
Item 6	0,684	0,205	valid
Item 7	0,726	0,205	valid
Item 8	0,742	0,205	valid
Item 9	0,669	0,205	valid
Item 10	0,665	0,205	valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,368	0,205	valid
Item 2	0,607	0,205	valid
Item 3	0,509	0,205	valid
Item 4	0,569	0,205	valid
Item 5	0,540	0,205	valid
Item 6	0,466	0,205	valid
Item 7	0,650	0,205	valid
Item 8	0,616	0,205	valid
Item 9	0,693	0,205	valid
Item 10	0,614	0,205	valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,539	0,205	valid
Item 2	0,643	0,205	valid
Item 3	0,517	0,205	valid
Item 4	0,478	0,205	valid
Item 5	0,684	0,205	valid
Item 6	0,674	0,205	valid
Item 7	0,675	0,205	valid
Item 8	0,716	0,205	valid
Item 9	0,734	0,205	valid
Item 10	0,672	0,205	valid

Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel penelitian pedoman pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikasi (sig) dari kolom Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ maka kesimpulannya tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikasi (sig) dari kolom Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2006). Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,200	Normal
Lingkungan Kerja Fisik	0,200	Normal
Kinerja	0,200	Normal

Hasil output penelitian yang telah dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi dari kolom Kolmogorov-Smirnov $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini dinyatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sumodiningrat, 2001).

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Glejtsen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,232	2,069		2,046	0,045
Disiplin kerja	0,041	0,062	0,104	0,664	0,509
Lingkungan kerja fisik	-0,029	,0,071	-0,064	-0,405	0,687

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel 6. di atas Nilai sig dari variabel disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) adalah 0,509 dan 0,687. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF disekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka satu.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,649	1,540	Tidak Ada Korelasi
Lingkungan Kerja Fisik	0,649	1,540	Tidak Ada Korelasi

Pada tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai Variance Influence Factor (VIF) sebesar $1,540 < 10,0$ dengan nilai *tolerance* $0,649 < 1$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji T (Parsial)

Uji statistik T digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan terhadap uji ini adalah H_a diterima apabila t (hitung) $> t$ (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$. H_0 diterima apabila t (hitung) $< t$ (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$.

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.150	3.557		1.167	.248
	Disiplin kerja	.500	.106	.506	4.701	.000
	Lingkungan kerja fisik	.350	.123	.307	2.851	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas, variabel disiplin kerja diperoleh nilai T hitung 4,701. Sedangkan nilai T tabel 1,998, karena nilai T hitung $4,701 > T$ tabel 1,998 maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci Riau.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai T hitung 2,851. Sedangkan nilai T tabel 1,998, karena nilai T hitung $2,851 > T \text{ tabel } 1,998$ maka variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci Riau.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$. H_o diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 9. di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2433.096	2	1216.548	35.492	.000 ^b
	Residual	2125.150	62	34.277		
	Total	4558.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,277 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,145 ($df = 62$), artinya nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel atau $35,277 > 3,145$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau.

Pembahasan

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai T hitung 4,701 sedangkan nilai T tabel 1,998, karena nilai T hitung $4,701 > T \text{ tabel } 1,998$ maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci Riau.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati & Arifin (2024) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patmarina & Erisna (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja

di CV Laut Selatan Jaya Bandar Lampung. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Hermiati (2024) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci Riau

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai T hitung 2,851 sedangkan nilai T tabel 1,998, karena nilai T hitung $2,851 > T \text{ tabel } 1,998$ maka variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Putera Kerinci Riau.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veritia et al (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cakrabuana Consultants Jakarta. Lingkungan kerja fisik terbukti menjadi faktor utama yang mendukung performa karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukamto yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,277 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,145 ($df = 62$), artinya nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel atau $35,277 > 3,145$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti & Rani (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan PT Rumah sakit PELNI Jakarta Barat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kantohe (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Sari menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur.

PENUTUP

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Putera Kerinci Riau.

REFERENSI

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Dwipayana, I. M. G. S., I. W. Mendra dan N. L. G. P. Purnawati. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. *Jurnal Emas* 3(3).
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro:Semarang.
- Hardani,dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu
- Putri, RA., Wolor. C.W., Marsofiyati., Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ Tangerang, *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol 1. No 4 Oktober 2023.
- Romadoni, R & Komala, L. 2024. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. PG Berjangka Jakarta Pusat, *CAKRAWALA: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1, No. 4 (2024).
- Samsudin, A., Prabowo B., Margareta D., Fahmi, M.A., Merdana, S.V, Asmani, FPD. 2024. Pentingnya disiplin kerja pada perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol 8. No 1.
- Saputra, E. D. P & Febrianti, R. A. M. 2025. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol 6. No 4 (2025).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vallennia, K., Atik Atikah., Fikri Nur Azijah. 2020. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*.