

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pt. Aneka Coffee Industry

Nanda Adillya Meidyliana<sup>1</sup>, Hesty Prima Rini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pembangunan Nasional

<sup>1</sup>[nandaadillyameidyliana@gmail.com](mailto:nandaadillyameidyliana@gmail.com) / <sup>2</sup>[hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Aneka Coffee Industry. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel random sampling terhadap 110 karyawan produksi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari ketepatan penggunaan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada aspek kebisingan, pencahayaan, suhu, dan pengawasan. Nilai R-square menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi.

**Kata Kunci:** disiplin kerja; kinerja karyawan; lingkungan kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on the performance of production employees at PT. Aneka Coffee Industry. A quantitative approach was employed using random sampling techniques involving 110 production employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (SmartPLS). The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, particularly reflected in effective time utilization and compliance with work regulations. In addition, the work environment also has a positive and significant influence on employee performance, especially regarding noise levels, lighting, temperature, and supervision. The R-square value shows that work discipline and work environment explain most of the variance in employee performance. Therefore, improving work discipline and creating a supportive work environment are essential to enhance production employee performance.*

**Keywords:** employee performance; work discipline; work environment

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai elemen strategis yang berkontribusi penting dalam menjaga keberlanjutan serta meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal melalui kontribusi karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sejalan dengan, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia yang baik menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja organisasi.

PT. Aneka Coffee Industry merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pengolahan kopi instan dan kopi bubuk dengan orientasi pasar domestik dan ekspor. Sebagai perusahaan manufaktur, pencapaian target produksi menjadi indikator untuk keberhasilan operasional. Namun, berdasarkan hasil observasi dan data perusahaan, PT. Aneka Coffee Industry dalam dua tahun terakhir belum mampu merealisasikan target produksi secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan internal yang berpotensi menghambat kinerja karyawan, khususnya pada departemen produksi.

Fenomena ketidak tercapai target produksi dapat dilihat pada tahun 2023 target produksinya sebesar 9.900 ton hanya terealisasi sebesar 8.800 ton atau 89,70% sementara pada tahun 2024 target produksi meningkat menjadi 10.200 ton, namun realisasi justru menurun 9.025 ton atau 88,48%. Penurunan presentase realisasi target ini mengindikasikan adanya masalah kinerja yang berkelanjutan. Menurut Robbins (2016), kinerja yang tidak optimal sering kali dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja, disiplin, dan kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

Penilaian kinerja karyawan departemen produksi menunjukkan memiliki empat katagori yaitu kurang sekali, kurang, baik, baik sekali. Secara umum pada tahun 2023 dan 2024, kinerja karyawan masih didominasi oleh katagori kurang. Diketahui bahwa kinerja karyawan, namun saat ditinjau dari segi inisiatif kerja menunjukkan kurangnya kemauan karyawan untuk bertindak secara proaktif, sering kalinya menunggu instruksi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, serta kesempatan yang diberikan organisasi, sehingga peningkatan kategori baik dapat menjadi indikasi adanya perbaikan sistem kerja maupun meningkatnya motivasi karyawan, namun belum berjalan secara optimal.

Disiplin kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan (Rivai, 2015). Kondisi disiplin kerja karyawan PT. Aneka Coffee Industry dapat dilihat dari data absensi. Data tersebut menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan, mangkir dan ketidakhadiran karyawan, khususnya pada tahun 2024 dengan jumlah keterlambatan mencapai 550 kali. Menurut Pangarso dan Susanti (2016), tingkat kehadiran yang rendah dan tinggi nya keterlambatan merupakan indikator lemahnya disiplin kerja yang dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non fisik yang terdapat disekitar karyawan saat bekerja (Soedarmayanti, 2017). Berdasarkan hasil pra survey lingkungan kerja pada data, sebagian besar responden menyatakan bahwa pencahayaan, suhu, ruangan, hubungan antar karyawan, serta pengawasan atasan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Temuan ini diperkuat oleh observasi langsung yang menunjukkan kondisi suhu kerja yang panas, kebersihan yang kurang optimal, serta fasilitas kerja yang tidak memadai. Menurut Saka Perwira Hadi (2022), Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat

menurunkan konsentrasi semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja karyawan produksi di PT. Aneka Coffee Industry dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Jeffrey dan Ruliyanto (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT, Aneka Coffee Industry menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi empiris dan rekomendasi perbaikan bagi perusahaan.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan organisasi. Samprastyo, Sulastris, dan Rini (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pekerjaan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan semangat dan produktivitas. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan bekerja secara efektif dan sesuai standar perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Rivai (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja mendorong karyawan bekerja sesuai aturan dan target. Penelitian Jeffrey dan Ruliyanto (2017) serta Febriyanti dan Rani (2025) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

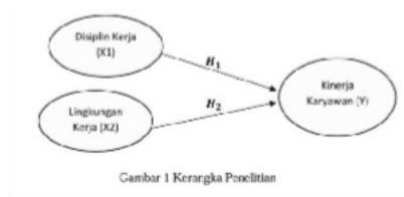
### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Saka Perwira Hadi (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan lebih termotivasi mencapai target perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Nurcayani dan Adnyani (2016) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk disiplin dan lingkungan kerja. Fahmi dan Wadani (2023) juga membuktikan bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Konseptual**



Gambar 1 Kerangka Penelitian

**Hipotesis Penelitian**

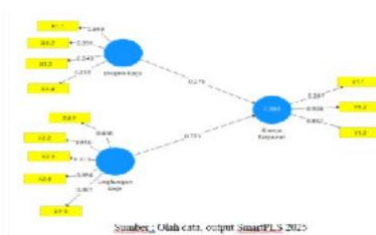
H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffee Industry

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffee Industry

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan menggunakan teknik sampel random sampling dengan menggunakan rumus Slovin yang dimana sample yang digunakan adalah 110 karyawan departemen produksi. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, studi kepustakaan, serta penyebab kuesioner kepada responden. Instrumen peneliti diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis berbasis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS guna menguji hubungan antar variabel secara komprehensif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**



Indikator penggunaan waktu pada disiplin kerja memiliki factor loading 0,891 sebagai indikator paling dominan. Indikator kebisingan pada lingkungan kerja memiliki factor loading 0,916 sebagai indikator paling berpengaruh. Indikator kuantitas kerja pada kinerja karyawan memiliki factor loading 0,908 sebagai indikator utama. Ketiga indikator tersebut merupakan yang paling kuat dalam merepresentasikan masing-masing variabel.

Tabel. 1 Convergent Validity (Outer Loading)

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	0,868		
X1.2	0,891		
X1.3	0,849		
X1.4	0,731		
X2.1		0,836	
X2.2		0,916	
X2.3		0,873	
X2.4		0,894	
X2.5		0,881	
Y1.1			0,887
Y1.2			0,908
Y1.3			0,852

Seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai loading factor di atas 0,7 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu merepresentasikan masing-masing variabel dengan baik.

**Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,700
Lingkungan Kerja (X2)	0,775
Kinerja Karyawan (Y)	0,780

Sumber : olah data, output SmartPLS 2025

Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan besarnya variansi indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten, dengan kriteria valid jika nilai AVE > 0,5. Hasil pengujian menunjukkan nilai AVE Disiplin Kerja sebesar 0,700, Lingkungan Kerja sebesar 0,775, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,780. Seluruh nilai AVE tersebut lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

**Tabel 3 Composite Reliability**

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,903
Lingkungan Kerja (X2)	0,945
Kinerja Karyawan (Y)	0,914

Sumber : olah data, output SmartPLS 2025

Nilai Composite Reliability variabel Disiplin Kerja sebesar 0,903, Lingkungan Kerja sebesar 0,945, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,914. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,7. Dengan demikian, semua variabel memiliki reliabilitas yang baik dan indikator yang digunakan konsisten dalam mengukur konstruk penelitian.

**Tabel 4. R Square**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,988	0,988

Nilai R Square dan Adjusted R Square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,988. Hal ini menunjukkan bahwa 98,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Sisanya sebesar 1,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics ( O-M /STDEV)	P-values
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,279	0,276	0,052	5,302	0,000
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,723	0,722	0,052	13,886	0,000

Sumber : olah data, output SmartPLS 2025

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic 5,302 > 1,96, sehingga hipotesis pertama diterima. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T-Statistic 13,886 > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semua hipotesis penelitian diterima.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffee Industry. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penggunaan waktu yang efektif menjadi indikator utama karena karyawan dituntut hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja agar pekerjaan berjalan optimal (Hasibuan, 2019)

Pada karyawan produksi PT. Aneka Coffee Industry, ketidakdisiplinan seperti keterlambatan dan mangkir kerja menyebabkan target produksi tidak tercapai optimal dan menurunkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan Samprastyo, Irbayuni, dan Rini (2021) serta Laili dan Irbayuni (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2019) dan Nawawi (2019) juga menegaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab dalam bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Coffee Industry. Lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan, suhu, dan suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rivai, 2019). Namun, kebisingan di area produksi dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini sejalan dengan Tawarka (2019) yang menyatakan bahwa kebisingan dapat menurunkan konsentrasi dan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Febriyanti dan Rani (2025) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Vincensia Yusika Styaningsih dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian metode PLS, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Aneka Coffee Industry. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi aturan dan bertanggung jawab menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja membantu karyawan menyelesaikan tugas sesuai target dan standar perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa aman dan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, M. dkk. 2025, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi di Era Digital*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ackah, D. dkk. 2025, "Compensation management and employee performance in organizations" *Business and Economic Review* xx (x) xx-xx.
- Afandi, P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*, Deepublish, Yogyakarta.

- Akbar, M. dkk. 2021, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Widiarto, A., Kusnilawati, N. & Indarto. 2024, “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 12 (2) 101–112.
- Bateman, T.S. & Snell, S.A. 2014, *Management: Leading and Collaborating in a Competitive World*, McGraw-Hill Education, New York.
- Busro, M. 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dessler, G. 2020, *Human Resource Management*, Pearson Education, Boston.
- Dharmawan, I.M.Y. 2011, *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Universitas Udayana, Denpasar.
- Winata, E. 2022, *Kompensasi dan Produktivitas Karyawan*, Alfabeta, Bandung. Enny, N. 2019, *Manajemen Kompensasi dan Remunerasi*, Pustaka Utama, Surabaya. Flippo, E.B. 2010, *Personnel Management*, McGraw-Hill, New York.
- Handoko, T.H. dkk. 2018, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.  
Hasibuan, M.S.P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. dkk. 2019, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2017, *Human Resource Management*, Cengage Learning, Boston.
- Nindy, S. & Husainah, N. 2025, “Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7 (1) 55–68.
- Rivai, V. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. 2019, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.  
Sugiyono. 2023, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.