

## PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISIPLINAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUDA TERBANG SANTOSO, KEDIRI

Ellen Denys Alberta<sup>1</sup>, Indah Listyani<sup>2</sup>, M. Adi Trisna Wahyudi<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Juni, 2026

Revised Juni, 2026

Accepted Juni, 2026

Available online Juni, 2026

[ellendenys89@gmail.com](mailto:ellendenys89@gmail.com)

[indahlistyani57@gmail.com](mailto:indahlistyani57@gmail.com)

[trinsnaitna@gmail.com](mailto:trinsnaitna@gmail.com)

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

### ABSTRAK

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam seluruh aspek operasional, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM). Persaingan yang ketat menuntut perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga kemampuan dalam mengelola kualitas karyawan sebagai aset utama organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai, keterlambatan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi tersebut berdampak langsung pada penurunan hasil kerja, sehingga tujuan

organisasi menjadi sulit untuk dicapai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuda Terbang Santoso. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 50 orang dan sampel yang digunakan 50 responden karena menggunakan sampel jenuh.

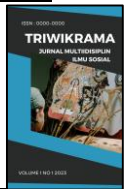
Hasil penelitian pada PT. Kuda Terbang Santoso menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso dengan nilai  $F_{hitung} 33,807 > F_{tabel} 2,807$  serta nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*In an increasingly competitive era of globalization, companies are required to improve effectiveness and efficiency in all operational aspects, including human resource management (HRM). Fierce competition demands that companies rely not only on technology and capital, but also on the ability to manage the quality of their employees, the organization's primary asset. Several factors that can influence employee performance decline include inadequate work facilities, late arrivals, and an unfavorable work environment. These conditions directly impact work output, making it difficult to achieve organizational goals optimally.*

*This study aims to determine the influence of work facilities, work discipline, and the work environment on employee performance at PT. Kuda Terbang Santoso. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The population in this study was all 50 employees and the sample used was 50 respondents because it used saturated sampling.*



*The results of the study at PT. Kuda Terbang Santoso showed that the variables Work Facilities (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Kuda Terbang Santoso with an F value of  $F_{count} 33,807 > F_{table} 2,807$  and a sig. value of  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords:** Work Facilities, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam seluruh aspek operasional, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM). Persaingan yang ketat menuntut perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga kemampuan dalam mengelola kualitas karyawan sebagai aset utama organisasi. Data nasional menunjukkan dinamika angkatan kerja Indonesia dengan jutaan orang yang terserap dalam berbagai sektor serta perubahan komposisi tenaga kerja yang menuntut perusahaan menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Menurut (Abidin, 2022) Sumber daya manusia merupakan sektor yang sentral dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kemampuan keterampilan (*skill*) para pekerja serta kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dapat menggerakkan perusahaan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Audiana et al., 2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memengaruhi keberhasilan perusahaan jasa dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan tersebut, sebab mereka berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai pelaksana, perencana, dan pengambil keputusan yang menentukan arah pencapaian tujuan organisasi, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut (Susanti Usman, 2023) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai individu maupun tim dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, meliputi kemampuan mencapai sasaran, produktivitas kerja, kualitas hasil, dan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kondisi kerja, kerjasama tim, serta loyalitas terhadap organisasi turut menentukan tinggi rendahnya kinerja tersebut. Perusahaan sangat perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek ini, karena kinerja karyawan memiliki hubungan langsung dengan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai, keterlambatan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi tersebut berdampak langsung pada penurunan hasil kerja, sehingga tujuan organisasi menjadi sulit untuk dicapai secara optimal.

Menurut (Umar & Wahyuningsih, 2021) Fasilitas kerja merupakan penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila tersedia dengan baik maka mempermudah dalam melaksanakan tugas dan didefinisikan bahwa fasilitas kerja sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut (Jayanti, 2021) Fasilitas kerja merupakan suatu sarana dan prasana yang disediakan organisasi sebagai penunjang kelancaran proses kerja para karyawan. Selain berfungsi mendukung kegiatan operasional, fasilitas tersebut juga memberikan kenyamanan tambahan yang

memungkinkan karyawan bekerja lebih rileks dan produktif. Secara keseluruhan, fasilitas kerja dapat dipahami sebagai sumber daya fisik yang tersedia secara berkesinambungan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja dapat dilihat melalui sikap saling menghargai, mematuhi, dan bertanggung jawab dalam bekerja. Menurut (Syaikur Rohman, 2024) Kedisiplinan kerja merupakan kepatuhan karyawan dalam bersikap, berperilaku, dan bertindak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi. Proses penerapan disiplin memerlukan perencanaan yang baik dan dilaksanakan secara berkelanjutan. Kedisiplinan yang baik berasal dari kesadaran diri karyawan yang dapat dilihat dari tingkah laku seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mentaati peraturan perusahaan tentunya akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan waktu kerja yang teratur, pembagian tugas yang pasti. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik dari setiap karyawan tentunya memberikan suatu kontribusi atau membantu nilai positif terhadap kinerja dari perusahaan.

Selain dari fasilitas kerja dan kedisiplinan kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang di mana lingkungan kerja merupakan tempat atau suasana yang berada di sekitar perusahaan ketika karyawan tersebut bekerja. Menurut (Firjatullah, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas seluruh aspek, baik fisik dan non-fisik, yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Menurut (Barus Andariasta Ilham, 2025) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dan nonfisik berkaitan dengan aspek sosial dan psikologis di tempat kerja. Menurut (Muhammad Rizky, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas berbagai komponen yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lingkungan tersebut tidak mendukung, karyawan akan mengalami hambatan dalam meningkatkan kinerjanya, berbeda ketika berada di lingkungan kerja yang baik dapat diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya menghasilkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bisa mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja, seperti kedisiplinan kerja dan fasilitas pada perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak nyaman dan fasilitas yang kurang memadai, kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Kuda Terbang Santoso yang berlokasi di Jl. Argowilis No. 773, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, diketahui bahwa pabrik pada alamat tersebut digunakan khusus untuk proses pengovenan kemiri yang baru dikirim dari Nusa Tenggara Timur (NTT). Dengan demikian, pabrik pertama hanya berfungsi sebagai tempat pengovenan kemiri sebelum hasilnya dipindahkan ke pabrik kedua untuk proses lanjutan. Pabrik kedua PT. Kuda Terbang Santoso berlokasi di Desa Puhsarang RT 003 RW 003, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Pabrik ini digunakan untuk proses pendinginan kemiri yang telah melewati tahap pengovenan. Setelah proses pendinginan selesai, kemiri selanjutnya melalui tahapan pengupasan, penggilingan, hingga proses pengemasan sehingga siap untuk dipasarkan. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan meneliti pada pabrik kedua pada PT. Kuda Terbang Santoso. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan kemiri dan memiliki total sebanyak 50 orang karyawan. Dari jumlah karyawan tersebut, ditemukan beberapa permasalahan yang

terjadi, khususnya yang berkaitan dengan fasilitas kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja.

Peneliti menemukan bahwa fasilitas di perusahaan PT. Kuda Terbang Santoso sebagai perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kemiri terlihat dari masih belum optimalnya sarana pendukung yang digunakan karyawan selama proses produksi berlangsung. Beberapa peralatan seperti mesin pemecah kemiri sudah mengalami penurunan kinerja akibat kurangnya perawatan rutin yang mengakibatkan mesin sering mengalami kerusakan saat digunakan, sehingga menghambat kelancaran produksi. Dan kurangnya fasilitas pelindung diri seperti sarung tangan, masker dan penutup telinga belum tersedia dalam jumlah yang memadai, sehingga meningkatkan resiko gangguan kesehatan akibat paparan debu kemiri. Kondisi tersebut dapat menghambat kelancaran tugas harian, dan kurangnya semangat dalam bekerja, bahkan berdampak pada penurunan kinerja.

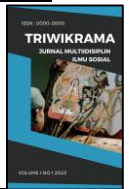
Selain fasilitas, perusahaan PT. Kuda Terbang Santoso juga menghadapi persoalan terkait kedisiplinan kerja karyawan. Berikut daftar absensi karyawan pada periode Januari-Desember 2025.

**Tabel 1 Daftar Absen Karyawan**

| Bulan     | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Terlambat |
|-----------|-----------------|-------|------|------------------|-----------|
| Januari   | 50              | 6     | 5    | 8                | 10        |
| Februari  | 50              | 5     | 0    | 0                | 15        |
| Maret     | 50              | 4     | 7    | 3                | 19        |
| April     | 50              | 16    | 0    | 6                | 24        |
| Mei       | 50              | 8     | 20   | 7                | 12        |
| Juni      | 50              | 7     | 0    | 1                | 19        |
| Juli      | 50              | 13    | 9    | 0                | 11        |
| Agustus   | 50              | 6     | 0    | 7                | 12        |
| September | 50              | 10    | 6    | 5                | 27        |
| Oktober   | 50              | 5     | 19   | 4                | 14        |
| November  | 50              | 5     | 8    | 2                | 18        |
| Desember  | 50              | 7     | 6    | 5                | 16        |
| Total     |                 | 92    | 80   | 48               | 197       |

Sumber: PT. Kuda Terbang Santoso 2025

Dari data absensi karyawan PT. Kuda Terbang Santoso menerapkan sistem kerja 5 hari kerja dalam satu minggu, yaitu hari Senin sampai Jumat. Jumlah hari kerja efektif setiap bulan berkisar antara 20-23 hari kerja, tergantung jumlah hari dalam bulan yang bersangkutan serta hari libur nasional dan cuti bersama dan dapat diamati bahwa tingkat kehadiran karyawan menunjukkan variasi yang cukup signifikan selama satu tahun. Secara umum, mayoritas karyawan memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik dengan jumlah tanpa keterangan yang paling rendah. Namun, terdapat beberapa bulan dengan jumlah sakit dan izin yang cukup lumayan banyak, seperti pada bulan April, Mei, Juli, September, dan Oktober yang menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kehadiran karyawan pada periode tersebut. Di sisi lain, angka keterlambatan juga menjadi perhatian, terutama pada bulan April dan September yang menunjukkan tingkat keterlambatan tertinggi. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam pengelolaan waktu dan disiplin kerja. Secara keseluruhan, meskipun kehadiran karyawan dapat



dikatakan cukup baik, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk menekan angka izin, sakit, tanpa keterangan, dan keterlambatan.

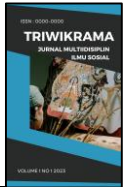
Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagian karyawan masih menunjukkan perilaku menunda pekerjaan serta tidak konsisten dalam memenuhi aturan dalam menjalankan tugasnya. Beberapa bentuk pelanggaran yang tampak antara lain karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, karyawan yang tidak berada di lokasi kerja pada saat jam operasional, serta keterlambatan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran tersebut. Situasi ini mengakibatkan tingkat kedisiplinan secara keseluruhan menurun dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di PT. Kuda Terbang Santoso. Dengan upaya yang terarah, perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Permasalahan yang ada pada PT. Kuda Terbang Santoso selain fasilitas kerja dan kedisiplinan kerja adalah pada lingkungan kerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua, yaitu fisik dan non fisik. Dari aspek lingkungan kerja fisik, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala yang mengganggu aktivitas kerja. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kondisi area pabrik yang berada dalam satu ruangan dengan mesin penggiling, di mana mesin tersebut menghasilkan tingkat kebisingan yang sangat tinggi saat dioperasikan. Situasi ini menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif dan berpotensi menurunkan tingkat konsentrasi para pekerja. Selain itu, paparan kebisingan yang berulang juga dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan pendengaran karyawan. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja non fisik, kondisi lingkungan kerja turut dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi yang terkadang muncul konflik kecil antar karyawan di perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan lingkungan kerja pada PT. Kuda Terbang Santoso kurang nyaman dan sering terjadi perselisihan dan kesalahpahaman sesama karyawan. Jika terjadi kesalahpahaman atau kurangnya kerjasama dapat berdampak pada kinerja mereka karena kurangnya informasi yang diterima. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik menjadi penting dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara lebih aman nyaman, dan produktif.

Kinerja karyawan di PT. Kuda Terbang Santoso dapat dinilai dengan melihat seberapa sering permasalahan yang terjadi, serta efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi pencapaian kinerja dalam perusahaan. Hasil dari proses penilaian kinerja tersebut dapat menggambarkan sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam mencapai target. Oleh karena itu, pengukuran kinerja perlu dilakukan secara teratur agar perkembangan dan tingkat keberhasilan perusahaan dapat terlihat dengan jelas.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sumber utama munculnya persoalan di PT. Kuda Terbang Santoso berasal dari tiga aspek penting yang saling berkaitan, yaitu fasilitas kerja, kedisiplinan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Fasilitas yang tidak memadai, seperti peralatan yang mudah rusak atau kurangnya peralatan keselamatan, dapat menghambat tugas kerja dan mengurangi kenyamanan karyawan. Kondisi ini sering berdampak pada kedisiplin kerja, karena hambatan yang





dihasilkan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan keterlambatan, dan mengurangi kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Lebih lanjut, lingkungan kerja yang tidak mendukung baik fisik, seperti kebisingan dan ruangan, maupun non-fisik, seperti komunikasi yang buruk dapat memperburuk disiplin dan meningkatkan stres karyawan. Ketiga masalah ini saling memperkuat dan pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja karyawan, karena pekerjaan menjadi kurang efisien, dan lebih lambat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja membutuhkan pendekatan terhadap fasilitas kerja, disiplin, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Fasilitas Kerja**

Menurut (Thoriq Alfadhil, 2024) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang berupa sarana dan prasarana yang ada di kantor untuk mempermudah segala aktifitas yang dilakukan didalam kantor tersebut. Fasilitas kerja merupakan perangkat yang digunakan karyawan untuk membantu penyelesaian tugas sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Sementara menurut (Misbah Salim, 2024) menjelaskan fasilitas kerja tersedia dalam kondisi layak dan terawat berperan penting dalam memperlancar aktivitas operasional perusahaan. Kelengkapan fasilitas kerja juga dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut (Fany Sucyana, 2023) Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, fasilitas kerja dapat dipakai, dimanfaatkan, ditempati, maupun dinikmati oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Sedangkan menurut (Irwantha Sihombing, 2024) Mengatakan bahwa fasilitas kerja adalah sebagai bentuk alat, barang, dana, atau sumber daya lainnya yang berfungsi untuk mempermudah, mendukung dan memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan atau usaha tertentu. Fasilitas kerja sendiri adalah bentuk dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dapat melaksanakan tugas mereka memenuhi kebutuhan dalam bekerja.

Berdasarkan definisi di atas yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan berbagai sarana yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas sehari-hari. Fasilitas ini berbeda-beda pada setiap perusahaan, tergantung jenis usaha dan ukuran perusahaan. Ketersediaan fasilitas yang layak, lengkap, dan terawat sangat penting karena dapat memperlancar aktivitas operasional, memudahkan pekerjaan, serta meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Pada dasarnya, fasilitas kerja adalah bentuk dukungan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif, nyaman, dan mencapai target kerja dengan lebih optimal.

### **Kedisiplinan Kerja**

Menurut (Roberto Septiano, 2025) Kedisiplinan kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembahasan disiplin kerja dalam penelitian ini dilakukan karena beberapa karyawan masih belum menunjukkan

tanggung jawab yang optimal terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menetapkan aturan dan ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Sedangkan (Desi Maghfirah, 2022) disiplin merupakan bentuk kesadaran individu untuk mematuhi peraturan perusahaan yang sesuai dengan aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Penegakan disiplin dianggap penting karena ketidakpatuhan karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin juga mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan sesama anggota organisasi. Sedangkan menurut (Syaikur Rohman, 2024) mengartikan kedisiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan disiplin kerja perlu direncanakan dan dilakukan secara berkelanjutan.

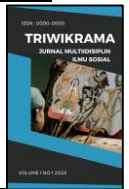
Menurut (Johan Hursepuny, 2024) Kedisiplin adalah tata tertib atau ketataan kepada peraturan dan pada umumnya diterapkan untuk mengatur perilaku manusia terhadap masyarakat atau lingkungannya serta bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, serta norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin menunjukkan tingkat kesadaran individu akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi biasanya mampu bekerja secara konsisten, teratur, dan penuh tanggung jawab, sehingga meningkatkan kualitas kinerja. Disiplin juga bertujuan meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mengikuti seluruh peraturan serta norma sosial yang berlaku di organisasi. Karena itu, disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplin kerja adalah sikap kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin mencerminkan tingkat kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan kesiapan menerima konsekuensi jika terjadi pelanggaran. Kedisiplin membantu menciptakan ketertiban dan kerja sama para karyawan yang baik, sekaligus mendukung manajer dalam mengarahkan perilaku karyawan. Dengan demikian, kedisiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab dan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Anis Rahmawati, 2021) Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan kondisi di dalam ruang atau area tempat karyawan melakukan aktivitasnya, yang berpotensi memengaruhi proses kerja maupun hasilnya. Faktor ini berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja individu, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan lingkungan kerja. Kondisi kerja yang tertata dengan baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, mengurangi kebosanan, dan membantu karyawan bekerja lebih terarah dan efektif. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, meningkatkan stres, dan menghambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang dikelola secara optimal akan berkontribusi positif terhadap produktivitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut (Audiana et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang melingkupi karyawan, baik fisik maupun non-fisik di tempat kerja. Jika lingkungan kerja sangat nyaman tentunya membuat tugas-tugas karyawan menjadi



lebih baik pula. Dengan lingkungan yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2021) Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di tempat kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang berfungsi sebagai penunjang utama dalam pelaksanaan tugas. Komponen lingkungan fisik meliputi pengaturan ruang, kualitas pencahayaan, temperatur dan aliran udara, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, pemilihan warna ruangan, hingga keberadaan fasilitas keselamatan dan sarana kerja lainnya. Ketika elemen-elemen ini ditata secara tepat, suasana kerja yang muncul akan lebih aman, nyaman, dan kondusif sehingga membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif.

Menurut (Devika Panggabean, 2021) Lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan kerja terkait atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan atau hubungan sesama rekan kerja. Secara keseluruhan aspek sosial dan psikologis dalam organisasi atau perusahaan yang membentuk perilaku serta kenyamanan karyawan. Aspek ini meliputi hubungan kerja antar karyawan, Berbeda dengan lingkungan fisik, kondisi ini tidak tampak secara langsung, melainkan tercermin melalui kualitas hubungan antar karyawan, iklim organisasi, pola komunikasi, serta nilai-nilai budaya yang hidup dalam tempat kerja. Faktor-faktor penting di dalamnya antara lain kerja sama antar tim, kondisi emosional yang tercipta di lingkungan kerja, rasa aman secara psikologis, kejelasan aturan, persepsi keadilan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan.

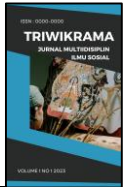
Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dapat memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan pencapaian kinerja karyawan. Pada sisi fisik, lingkungan kerja mencakup berbagai elemen seperti pencahayaan ruang, tingkat kebersihan, desain dan penataan ruang kerja, kebisingan, serta kelengkapan fasilitas. Adapun pada aspek non-fisik, lingkungan kerja berkaitan dengan dinamika sosial, termasuk hubungan antar karyawan, pola komunikasi, kemampuan bekerja sama dalam tim, kejelasan dan keadilan aturan. Ketika aspek-aspek tersebut dikelola secara baik, suasana kerja yang tercipta cenderung lebih harmonis, motivasi meningkat, dan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi ikut bertambah

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi keuntungan maupun non-keuntungan. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara teratur, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sebagai bentuk pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan menjunjung kejujuran, kerja sama, dan ketrampilan. Kinerja merupakan tindakan nyata karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan perlu memahami untuk menyelesaikannya secara optimal. Untuk mencapai kinerja yang optimal, seseorang karyawan perlu memiliki motivasi yang kuat dan memahami perannya dalam organisasi.

Menurut (Shobirin, 2022) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan suatu program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sebagaimana telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Sementara itu, menurut (Jajuk Herawati, 2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah rangkaian hasil yang diperoleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan





wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan tetap mematuhi ketentuan hukum serta berlandaskan pada etika dan moral yang berlaku.

Sedangkan menurut (Farhan Saputra, 2023) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang diterapkan,. Jika hasil kerja tersebut memenuhi atau melampaui standar, maka kinerja karyawan dapat dikategorikan baik. Sebaliknya, apabila pencapaian kerja tidak mencapai standar yang ditentukan, maka kinerja karyawan dianggap kurang baik berada pada tingkat yang rendah.

Dari beberapa definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, pemahaman terhadap peran atau tugas, serta kepatuhan terhadap norma, etika dan peraturan organisasi. Berbagai pendapat para ahli menunjukkan bahwa kinerja berkaitan erat dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, efektivitas pelaksanaan tugas, dan kesesuaian hasil dengan standar yang ditetapkan. Apabila prestasi kerja memenuhi atau melampaui standar kinerja dianggap baik, sebaliknya apabila tidak memenuhi standar kinerja dianggap kurang optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang menentukan perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan.

### **3. METODE**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2023) Metode Kuantitatif merupakan jenis penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme yang menekankan pada fakta dan data yang dapat di buktikan. Metode kuantitatif juga dikenal sebagai metode ilmiah karena menggunakan langkah-langkah yang jelas dan teratur, seperti bersifat nyata atau berdasarkan data lapangan, objektif, dapat diukur, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

#### **Lokasi Penelitian**

PT. Kuda Terbang Santoso yang berlokasi di Jl. Argowilis No. 773, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2023) populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi wilayah generalisasi dalam suatu penelitian. Populasi mencakup seluruh subjek atau objek yang dijadikan unit analisis dan akan diukur dalam penelitian yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga dapat diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kuda Terbang Santoso Kabupaten Kediri, yang berjumlah 50 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kuda Terbang Santoso Kabupaten Kediri.

## Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, dimana teknik *non-probability sampling* merupakan metode penentuan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Salah satu bentuk dari teknik *non-probability sampling* adalah *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2023) *sampling jenuh* adalah sampel yang jumlahnya sudah mencakup seluruh yang diperlukan, sehingga penambahan jumlah sampel tidak lagi meningkatkan keterwakilan dan tidak memberikan tambahan informasi yang berarti terhadap data yang telah diperoleh.

## Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan perhitungan program komputer, software SPSS versi 25.0 (*Statistical Package and Social Science*) dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 HASIL

#### Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

| No | Variabel                | Item | R <sub>hitung</sub> | Sig.  | Keterangan |
|----|-------------------------|------|---------------------|-------|------------|
| 1  | Fasilitas Kerja (X1)    | X1.1 | 0,683               | 0,000 | Valid      |
| 2  |                         | X1.2 | 0,749               | 0,000 | Valid      |
| 3  |                         | X1.3 | 0,655               | 0,000 | Valid      |
| 4  | Kedisiplinan Kerja (X2) | X2.1 | 0,762               | 0,000 | Valid      |
| 5  |                         | X2.2 | 0,411               | 0,003 | Valid      |
| 6  |                         | X2.3 | 0,52                | 0,000 | Valid      |
| 7  |                         | X2.4 | 0,540               | 0,000 | Valid      |
| 8  |                         | X2.5 | 0,467               | 0,001 | Valid      |
| 9  | Lingkungan Kerja (X3)   | X3.1 | 0,731               | 0,000 | Valid      |
| 10 |                         | X3.2 | 0,665               | 0,000 | Valid      |
| 11 |                         | X3.3 | 0,849               | 0,000 | Valid      |
| 12 |                         | X3.4 | 0,834               | 0,000 | Valid      |
| 13 |                         | X3.5 | 0,693               | 0,000 | Valid      |
| 14 |                         | X3.6 | 0,660               | 0,000 | Valid      |
| 15 |                         | X3.7 | 0,777               | 0,000 | Valid      |
| 16 | Kinerja Karyawan (Y)    | Y.1  | 0,323               | 0,022 | Valid      |
| 17 |                         | Y.2  | 0,414               | 0,003 | Valid      |
| 18 |                         | Y.3  | 0,351               | 0,012 | Valid      |
| 19 |                         | Y.4  | 0,356               | 0,011 | Valid      |
| 20 |                         | Y.5  | 0,424               | 0,002 | Valid      |

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,278 serta nilai  $sig < 0,05$  sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------|------------------|------------|
| 1  | Fasilitas Kerja (X1)    | 0,765            | Reliabel   |
| 2  | Kedisiplinan Kerja (X2) | 0,706            | Reliabel   |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3)   | 0,783            | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y)    | 0,702            | Reliabel   |

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas tentang hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

|                        |               | Unstandardized Residual |
|------------------------|---------------|-------------------------|
| Normal Parameters      | Mean          | 0,000                   |
|                        | Std Deviation | 0,644                   |
| Test Statistic         |               | 0,092                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |               | 0,200                   |

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji di atas tentang hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 yang di mana > 0,05, sesuai dengan penjelasan di atas jika nilai sig sebesar > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

| No | Variabel                | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|----|-------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| 1  | Fasilitas Kerja (X1)    | 0,746     | 1,340 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 2  | Kedisiplinan Kerja (X2) | 0,583     | 1,714 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3)   | 0,477     | 2,099 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang hasil uji multikolinearitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,746 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,340 < 10. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) tidak mengalami gejala multikolinearitas
2. Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,583 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,714 < 10. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,477 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,099 < 10. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami gejala multikolinearitas

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas**

| F     | Sig.  | Keterangan                        |
|-------|-------|-----------------------------------|
| 2,964 | 0,052 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji di atas tentang hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 2,964 dengan sig. 0,052. Oleh karena nilai sig. > 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel                                      | Regresi (B) | t hitung | t tabel | Sig-t            | Keterangan  |
|-----------------------------------------------|-------------|----------|---------|------------------|-------------|
| Fasilitas Kerja (X1)                          | 0,436       | 3,832    | 1,679   | 0,000            | Ha diterima |
| Kedisiplinan Kerja (X2)                       | 0,136       | 2,843    | 1,679   | 0,007            | Ha diterima |
| Lingkungan Kerja (X3)                         | 0,158       | 3,441    | 1,679   | 0,001            | Ha diterima |
| Konstanta (a)                                 |             |          |         | 7,850            |             |
| Nilai Korelasi (R)                            |             |          |         | 0,829            |             |
| Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) |             |          |         | 0,688            |             |
| F hitung                                      |             |          |         | 33,807           |             |
| F tabel                                       |             |          |         | 2,807            |             |
| Sig-F                                         |             |          |         | 0,000            | Ha diterima |
| Y                                             |             |          |         | Kinerja Karyawan |             |

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas tentang rekapitulasi data, didapatkan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,850 + 0,436 X_1 + 0,136 X_2 + 0,158 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,850 yang artinya pada saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel apapun, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 7,850
2. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,436 yang artinya variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Fasilitas Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,436 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
3. Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan Kerja (X2) sebesar 0,136 yang artinya variabel Kedisiplinan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Kedisiplinan Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,136 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,158 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,158 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan.

### Uji t

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan mengenai uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} 3,832 > t_{tabel} 1,679$  dan nilai  $sig. 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} 2,843 > t_{tabel} 1,679$  dan nilai  $sig. 0,007 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Kedisiplinan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai  $t_{hitung} 3,441 > t_{tabel} 1,679$  dan nilai  $sig. 0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai  $F_{hitung} 33,807 > F_{tabel} 2,807$  serta nilai  $sig. 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai R square atau  $R^2$  sebesar 0,688 atau 68,8% yang artinya variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 PEMBAHASAN

### Pengaruh Fasilitas Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas tentang rekapitulasi data dengan nilai  $t_{hitung} 3,832 > t_{tabel} 1,679$  dan nilai  $sig. 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), variabel fasilitas kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuda Terbang Santoso, yang ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika fasilitas kurang memadai maka kinerja akan menurun. Kondisi ini sesuai dengan temuan di lapangan dimana masih terdapat fasilitas yang belum optimal, seperti mesin yang sering mengalami kerusakan serta kurangnya alat pelindung diri bagi karyawan, sehingga dapat menghambat proses kerja dan menurunkan efisiensi. Selain itu, keterbatasan fasilitas juga dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan, karena mereka menjadi kurang fokus dan merasa kurang aman dalam bekerja. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja tersedia dengan baik dan layak digunakan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa lebih nyaman, serta dapat bekerja dengan lebih produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan kelengkapan,



kelayakan, serta perawatan fasilitas kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Wahyuningsih, 2021) didapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Sihombing & Alamsyah, 2024) juga mendukung penelitian ini karena didapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kedisiplinan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas tentang rekapitulasi data dengan nilai  $t_{hitung} 2,843 > t_{tabel} 1,679$  dan nilai sig.  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), variabel kedisiplinan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuda Terbang Santoso, yang ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Kondisi ini sejalan dengan fakta di lapangan dimana masih terdapat beberapa permasalahan terkait kedisiplinan, seperti karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, serta kurang konsisten dalam mematuhi aturan kerja, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja. Rendahnya kedisiplinan tersebut juga dipengaruhi oleh kurangnya sanksi yang tegas dari perusahaan, sehingga karyawan cenderung mengabaikan aturan yang ada. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan pengawasan serta menerapkan aturan yang lebih tegas agar kedisiplinan karyawan dapat terjaga dan kinerja dapat meningkat secara optimal.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Suriyanto, 2024) ditemukan hasil bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Hursepun et. al., 2024) juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas tentang rekapitulasi data dengan nilai  $t_{hitung} 3,441 > t_{tabel} 1,679$  dan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuda Terbang Santoso, yang ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi ini sesuai dengan fakta di lapangan dimana lingkungan kerja masih belum sepenuhnya kondusif, seperti tingkat kebisingan yang tinggi dari mesin produksi serta kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan yang terkadang menimbulkan konflik, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan dalam

bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang fokus, mudah lelah, dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja diciptakan dengan baik, aman, dan nyaman, serta didukung dengan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Shandika et. al., 2024) ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Audiana et. al., 2024) juga mendukung penelitian ini karena ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas tentang rekapitulasi data dengan nilai  $F_{hitung} 33,807 > F_{tabel} 2,807$  serta nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial sebelumnya, variabel fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai mampu mendukung kelancaran proses pekerjaan, meningkatkan kenyamanan, serta membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, fasilitas yang kurang optimal seperti mesin yang sering mengalami kerusakan dan kurangnya alat pelindung diri dapat menghambat pekerjaan serta menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, keberadaan fasilitas kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, kedisiplinan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang baik, seperti kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kurangnya ketegasan dalam penerapan sanksi. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya efektivitas kerja sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non fisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Namun, kondisi lingkungan kerja yang masih kurang kondusif seperti tingkat kebisingan yang tinggi serta kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan dapat mengganggu konsentrasi dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini tentu berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuda Terbang Santoso. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan saling mendukung dalam meningkatkan

kinerja karyawan, dimana fasilitas kerja yang memadai, kedisiplinan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kondisi kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

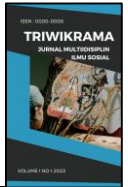
1. Variabel Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel Kedisiplinan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.
4. Variabel Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kuda Terbang Santoso. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan yang signifikan. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang efektif sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu kepada perusahaan untuk melakukan perawatan rutin terhadap mesin, melengkapi fasilitas keselamatan kerja, serta memastikan seluruh fasilitas dalam kondisi layak agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Selanjutnya disarankan bagi perusahaan untuk menegakkan aturan secara lebih konsisten, memberikan sanksi yang tegas namun adil, serta meningkatkan pengawasan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Kemudian perusahaan disarankan untuk mengurangi tingkat kebisingan, memperbaiki tata ruang kerja, serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) disarankan bagi perusahaan untuk memperbaiki ketiga aspek tersebut secara bersamaan, karena apabila fasilitas kerja memadai, kedisiplinan meningkat, dan lingkungan kerja lebih nyaman, maka karyawan akan bekerja lebih efektif, produktif, dan mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, A. Z. (2022). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. In *Insight Mediatama*.  
Anis Rahmawati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT* (pp. 255-264).



- Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , dan lingkungan kerja*. 3(2), 165-181.
- Barus Andariasta Ilham. (2025). *Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening*. Vol 6 No 2.
- Desi Maghfirah. (2022). *Implementasi Good Governance dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik)* (pp. 29-41).
- Devika Panggabean. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fany Sucyana. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPMAN)*, 118-128.
- Farhan Saputra. (2023). *Determinasi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan* (pp. 329-341).
- Firjatullah, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (pp. 01-10).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Susanto (ed.); 20th ed.). PT Bumi Aksara.
- Irwantha Sihombing. (2024). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 5 No, 2275-2216.
- Jajuk Herawati. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(5), 1466-1484.
- Jayanti, E. D. (2021). ( Studi Kasus Pada PT . Chrobinson Global Forwarding Indonesia ). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13 nomor 5.
- Johan Hursepuny. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Divis Retail Business Development PT OK BANK INDONESIA*. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, Vol 8 No 3(Issue Period Vol 8 No 3 (2024)).
- Misbah Salim. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra* (pp. 1978-3787). Vol.18 No.12 Juli 2024.
- Muhammad Rizky Ramadhan. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industry gula merah di kecamatan pegajahan kabupaten serdang bedagai*. 5(2), 718-724.
- Roberto Septiano. (2025). *Pengaruh Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar*. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Shobirin, A. (2022). *KOMPENSASI , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 2(5), 235-246.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). ALFABETA, cv Hotline: 081.1213.9484.
- Susanti Usman, KMT Lasiatun, M. N. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Vol 7 Nomo, 10462-10468.
- Syaikur Rohman. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi Dan Kepemimpinan*. 7(April), 53-62.
- Thoriq Alfadhil. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan* (pp. 861-875).
- Umar, A., & Wahyuningsih, S. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 89-98.

---

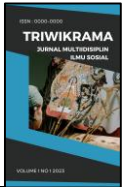
## Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial

Volume 12 No 2, 2026

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:

---



<https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>