Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif
Volume 4 Nomor 4 Juli 2026
e-ISSN : 3046-8841, p-ISSN 3047-0226, Hal 14-20
DOI: https://doi.org/10.61132/jpbi.v4i4.1745
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JPBI

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Veronia Juwita Wardhani[1*], Bowo Santoso [2]
[1,2] Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia
Email: 22012010352@student.upnjatim.ac.id[1], Bowosantosomnj@upnjatim.ac.id[2]*
**Penulis Korespondensi: 22012010352@student.upnjatim.ac.id*

Abstract. *Employee performance is one of the important indicators in achieving organizational goals because it is related to employees' ability to carry out their duties and responsibilities. This study aims to examine the influence of work discipline and work environment on employee performance based on previous research findings. The method used in this study is a literature review with a qualitative descriptive approach. The data were obtained from various relevant journal articles discussing work discipline, work environment, and employee performance. The results of the literature review show that work discipline has a positive relationship with employee performance. Compliance with working hours, organizational rules, procedures, and responsibilities can help employees perform their duties more regularly and support the achievement of work results. The work environment is also related to employee performance, particularly through safe, comfortable, and supportive working conditions. However, several studies have shown different findings, particularly regarding the partial effect of the work environment on employee performance. These differences may occur due to differences in organizational characteristics, working conditions, and other variables examined in each study. Overall, the results of the literature review indicate that work discipline and the work environment are relevant factors in supporting employee performance. Therefore, organizations need to pay attention to employee discipline and create a conducive work environment so that work activities can be carried out effectively and organizational goals can be achieved.*

Keywords: *Employee Performance; Employee Productivity; Work Discipline; Work Environment; Workplace Conditions.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai artikel jurnal yang relevan dengan topik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang positif dengan kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan, prosedur, dan tanggung jawab dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih teratur dan mendukung pencapaian hasil kerja. Lingkungan kerja juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, terutama melalui kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, serta variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, hasil studi literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang relevan dalam mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kondisi Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama bagi organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor perilaku dan kondisi kerja. Dua faktor yang banyak dibahas dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan dalam menaati ketentuan

Naskah Masuk: 24 Juli 2026; Revisi: 25 Agustus 2026; Diterima: 28 September 2026; Terbit: 06 Oktober 2026;

organisasi, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja menjadi penting karena ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat mendukung keteraturan pelaksanaan tugas. Karyawan yang mampu menaati ketentuan kerja cenderung lebih terarah dalam menjalankan pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung hubungan kerja dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih baik. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan pada berbagai objek penelitian. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan kecenderungan yang cukup kuat bahwa disiplin kerja berkaitan positif dengan kinerja, sementara hasil mengenai lingkungan kerja menunjukkan temuan yang lebih beragam. Ariesni dan Asnur (2021) menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurhandayani (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan pentingnya kajian literatur untuk melihat pola hasil penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis secara deskriptif kualitatif hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus mengidentifikasi persamaan dan perbedaan temuan penelitian sebagai bahan pemahaman teoritis dan praktis.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati serta mematuhi ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan karena berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap waktu, peraturan, serta tanggung jawab yang diberikan. Rahmadani et al. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai langkah yang dilakukan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga dapat mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan, serta peraturan lainnya dalam organisasi. Karyawan yang mampu mematuhi ketentuan tersebut akan lebih mudah

melaksanakan pekerjaan secara teratur dan bertanggung jawab. Ariesni dan Asnur (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama melaksanakan tugas. Muhammad dan Sumardin (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan keseluruhan kondisi di sekitar pekerja, termasuk lingkungan, metode kerja, serta kondisi yang memengaruhi pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dilihat melalui kondisi udara atau suhu, kebisingan, pencahayaan, serta hubungan antarpegawai dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Armansyah et al. (2024) menjelaskan beberapa aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan kondisi fisik, seperti udara, warna, pencahayaan, dan suara. Selain kondisi fisik, hubungan kerja juga menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target dan ketentuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sanaba et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, Rahmadani dan Sampeliling (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Penelitian Setianto dan Firdaus (2024) menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sari et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan lingkungan kerja, sehingga menjadi variabel penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta teori-teori yang relevan. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan mendeskripsikan temuan penelitian yang memiliki keterkaitan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa artikel jurnal dan sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Penelusuran sumber dilakukan menggunakan kata kunci disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sumber yang digunakan diprioritaskan pada publikasi tahun 2021–2026, dengan tetap menggunakan penelitian tahun sebelumnya apabila memiliki relevansi khusus dengan topik penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan hasil penelitian, persamaan, perbedaan, serta kecenderungan temuan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelusuran terhadap berbagai penelitian terdahulu, diperoleh rangkuman hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ariesni & Asnur (2021)	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rangkayo Basa Hotel Padang Panjang	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Farhan & Indriyaningrum (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nurhandayani (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, tetapi secara simultan bersama variabel lain berpengaruh signifikan.
4	Nurhidayati & Erika (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Firjatullah et al. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Latif et al. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7	Rahmadani et al. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Hoar et al. (2021)	Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi	Penelitian menunjukkan peran lingkungan kerja bersama kualitas SDM dan budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan.
9	Iqbal (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan	Penelitian membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek perusahaan yang diteliti.
10	Caraka & Azis (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Polindo Utama Kabupaten Tangerang	Penelitian mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian pada tabel di atas, secara umum dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang relatif konsisten dengan kinerja karyawan. Ariesni dan Asnur (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Farhan dan Indriyaningrum (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bersama variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap waktu, aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Temuan mengenai lingkungan kerja juga menunjukkan kecenderungan adanya hubungan dengan kinerja karyawan. Nurhidayati dan Erika (2020) melaporkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. Firjatullah et al. (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Latif et al. (2022) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros.

Meskipun demikian, hasil penelitian tidak seluruhnya menunjukkan temuan yang sama. Nurhandayani (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, serta variabel lain yang digunakan dalam masing-masing penelitian.

Dari sisi disiplin kerja, penelitian Rahmadani et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Farhan dan Indriyaningrum (2023) memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjadi bagian dari faktor yang berkaitan dengan kinerja. Dengan demikian, hasil kajian

literatur memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sama-sama relevan untuk dipertimbangkan dalam upaya mendukung kinerja karyawan, meskipun kekuatan dan signifikansinya dapat berbeda pada setiap konteks organisasi.

Secara keseluruhan, kajian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja berperan melalui keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab karyawan, sedangkan lingkungan kerja berperan melalui kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Implikasinya, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan dengan tetap mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang relevan dalam pembahasan mengenai kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepatuhan terhadap waktu, peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja.

Lingkungan kerja juga menunjukkan keterkaitan dengan kinerja karyawan melalui kondisi kerja yang aman, nyaman, serta hubungan kerja yang mendukung. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sehingga hasil penelitian dapat berbeda sesuai dengan karakteristik objek dan variabel yang digunakan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi literatur dan data sekunder, sehingga hasil kajian bergantung pada temuan penelitian terdahulu yang tersedia. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan objek yang lebih spesifik, periode publikasi yang lebih luas, atau menambahkan variabel lain yang relevan dengankinerjakaryawan.

DAFTAR REFERENSI

Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 4*(5), 587–600. https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289

Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 5*(3), 363–369. https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675

Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 3*(8), 1595–1600.

Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, *1*(2), 248–[halaman akhir tidak tersedia]. https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, *9*(1), 72–83. https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 1–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja karyawan: Peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *6*(2), 475–481. https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260

Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, *1*(4), 12–19. https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359

Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *5*(1), 585–591.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, *6*(2), 99–108. https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559

Rahmadani, N., Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, *6*(2), 116–126. https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, *2*(2), 83–96. https://doi.org/10.36232/fair.v2i2.1328

Sari, A. P., Maisharah K., S., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *7*(2), 1032–1051. https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287

Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Postgraduate Management Journal*, *3*(1), 148–153. https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355