

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Resmi Motor Honda Tridjaya Motor Subang)

Heru Heryanto^{1*}, Deri Apriadi²

¹⁻²Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Alamat: Jalan Terusan Halimun No. 37, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263

*Korespondensi penulis: heruheryanto.528@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance. The type of research used is quantitative research. The study was conducted at the Official Honda Tridjaya Motor Subang Motorcycle Dealer. The number of respondents was 35 people. This study distributed questionnaires to employees. Data processing and analysis techniques used SPSS version 25. The results of the study stated that the Work Environment and Work Discipline had a significant effect individually and a significant effect together on the Performance of Employees at the Official Honda Tridjaya Motor Subang Motorcycle Dealer. A comfortable work environment and a high level of discipline will improve employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dealer Resmi Sepeda Motor Honda Tridjaya Motor Subang dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, dan teknik pengolahan serta analisis data dilakukan dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Resmi Sepeda Motor Honda Tridjaya Motor Subang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam era modern saat ini, kendaraan bermotor telah menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat untuk menunjang aktivitas sehari-hari. Sepeda motor, khususnya, dipilih karena sifatnya yang efisien, praktis, dan terjangkau oleh berbagai kalangan, mulai dari pelajar hingga pekerja. Kondisi ini menjadikan keberadaan dealer resmi sepeda motor sangat penting, tidak hanya sebagai tempat penjualan, tetapi juga sebagai pusat pelayanan purna jual, termasuk perawatan dan penyediaan suku cadang asli. Dengan semakin ketatnya persaingan antar dealer, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Dessler, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama pencapaian visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan daya saing perusahaan di pasar (Mathis & Jackson, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, maupun psikologis yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017; Sutanto & Kurniawan, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan, dan berdampak negatif pada kinerja.

Selain lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam menaati aturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang ditetapkan organisasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan (Fauzi & Wakhidah, 2020; Yantika et al., 2018). Dengan kata lain, tanpa disiplin kerja yang tinggi, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Resmi Honda Tridjaya Motor Subang. Dealer ini dipilih karena dikenal sebagai salah satu dealer dengan pelayanan terbaik di Jawa Barat, sehingga menarik untuk diteliti bagaimana faktor internal seperti lingkungan kerja dan disiplin berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor dealer otomotif, khususnya di wilayah Subang, masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, atau instansi pemerintahan (Muhlis et al., 2018;

Sutanto & Kurniawan, 2022). Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijawab, yaitu bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan pada industri otomotif yang memiliki karakteristik berbeda, terutama dari segi orientasi pelayanan dan tuntutan kompetitif.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen dealer dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen sekaligus bagi praktik pengelolaan SDM di sektor otomotif.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 1982). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kondusif mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, tata ruang, serta kondisi nonfisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih optimal.

Selain faktor lingkungan fisik, aspek psikologis dan sosial juga tidak kalah penting. Menurut Steers (1985), iklim organisasi yang positif dapat mendorong motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, ditandai dengan komunikasi terbuka dan hubungan harmonis antarpegawai, menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas (Sutanto & Kurniawan, 2022). Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat dipandang sebagai prasyarat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (Tohardi,

2002). Menurut Yantika et al. (2018), disiplin kerja tidak hanya sebatas kepatuhan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya. Disiplin yang baik akan menghasilkan keteraturan, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat budaya kerja yang profesional.

Dalam perspektif manajemen, disiplin kerja juga terkait dengan pengendalian perilaku organisasi. Handoko (2014) menekankan bahwa disiplin merupakan sarana untuk memastikan bahwa karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Apabila disiplin kerja ditegakkan secara konsisten, maka karyawan akan terdorong untuk menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2013). Menurut Mathis dan Jackson (2019), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Kinerja yang baik tercermin dalam pencapaian target, kreativitas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi tujuan strategis setiap perusahaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian Muhlis et al. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai di sektor publik. Penelitian lain oleh Sutanto dan Kurniawan (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial yang mendukung mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Fauzi dan Wakhidah (2020) menemukan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di sektor pendidikan. Yantika et al. (2018) menambahkan bahwa disiplin kerja yang baik meningkatkan ketepatan waktu, ketelitian, serta tanggung jawab, sehingga mendorong tercapainya target organisasi. Penelitian terbaru oleh Wijaya dan Putri (2021) juga menunjukkan bahwa penerapan aturan dan reward system yang jelas meningkatkan kepatuhan karyawan, yang berimplikasi positif pada kinerja.

Beberapa penelitian menggabungkan analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Studi oleh Sari dan Lestari (2021) di sektor perbankan menemukan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara simultan. Temuan serupa juga diperoleh oleh Nugroho (2022), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif pada industri jasa. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor publik, pendidikan, dan perbankan. Penelitian pada sektor otomotif, khususnya dealer resmi sepeda motor, masih terbatas. Padahal, industri otomotif memiliki karakteristik unik yang sangat kompetitif dan menuntut pelayanan prima. Kesenjangan penelitian ini perlu dijawab dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor otomotif. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk memperkaya literatur sekaligus memberikan gambaran empiris pada konteks yang berbeda.

Dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor penentu kinerja, sedangkan secara praktis dapat membantu manajemen dealer otomotif dalam merancang strategi pengelolaan SDM. Kerangka pemikiran ini mendasari hipotesis penelitian bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dealer Resmi Honda Tridjaya Motor Subang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dealer Resmi Honda Tridjaya Motor Subang, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan saturated sampling atau sensus, karena jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,” guna

mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Selain itu, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran (Sekaran & Bougie, 2020).

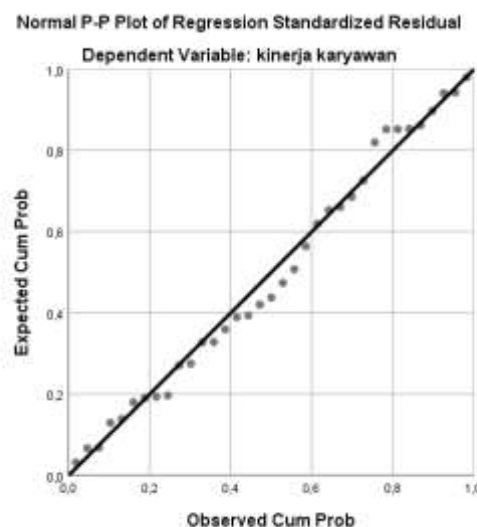
Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), dengan tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan metode ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang valid dan reliabel terkait hubungan antarvariabel dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor otomotif (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data di olah 2025

Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran butiran tersebut mengikuti garis diagonal (normal P-plot).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

		Coefficients^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
Model		B		Beta			
1	(Constant)	27,086	9,234		2,933	,006	
	lingkungan kerja	,054	,628	-,029	-,163	,871	,907
	disiplin kerja	,392	,203	,338	1,928	,063	,907

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah 2025

Uji multikolinearitas, jika nilai tolerance >0.10 dan VIF <10 maka hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0.907 dan nilai VIF adalah 1.102, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,628	,136	1,96507

a. Predictors: (Constant), kinerja karyawan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber: data diolah 2025

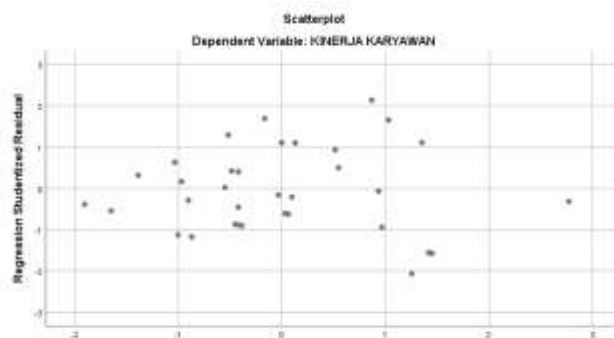
Ketentuan :

- Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
- Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
- Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negative

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 1.546 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

4. Uji Heterokodesitas

Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



Gambar 2 Grafik Scatterplot Uji Heterokodesitas

Sumber: Data di olah 2025

Apabila asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pada gambar diatas butiran tersebut teracak, dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

4.2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengaruh Pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja . Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang komponennya (α , b ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Dealer Resmi Motor Honda Tridjaya Motor Subang)*

Tabel 3. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,086	9,234		2,933	,006		
lingkungan kerja	,054	,628	-,029	-,163	,004	,907	1,102
disiplin kerja	,392	,203	,338	1,928	,063	,907	1,102

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 27.086 + 054X1 + 0392 + e$$

1. Nilai konstanta/alpha = 27.086. Nilai ini merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 27.086 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah.
2. Nilai koefisien X1 = (0.54). Nilai 0.54 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable lingkungan kerja yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.
3. Nilai koefisien X2 = 0.392. Nilai 0.392 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable disiplin kerja yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.

4.3. Uji t (parsial)

Untuk dapat menguji apakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan uji thitung dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 4 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	27.086	9.234		2.933	.006
X1	.054	.628	.029	.163	.004
X2	.392	.203	.338	1.928	.063

Sumber: data diolah 2025

1. Untuk hasil uji t variable lingkungan kerja, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan lingkungan kerja adalah 0.009. Pada pengujian kali

ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.

2. Untuk hasil uji t variable disiplin kerja, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable disiplin kerja adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.

4.4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Uji R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,330 ^a	,628	,053	2,38561
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data di olah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,628 atau 62,8%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 62,8% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 37,2%.

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Resmi Honda Tridjaya Motor Subang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, meliputi tata ruang, pencahayaan, serta hubungan antarpegawai, menciptakan suasana kerja kondusif yang mendorong produktivitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sutanto dan Kurniawan (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, faktor lingkungan kerja dapat dipandang sebagai modal penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan dan produktivitas karyawannya.

Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten

dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai target. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama dalam peningkatan efisiensi dan kualitas kerja. Penelitian serupa oleh Yantika et al. (2018) juga menemukan bahwa kedisiplinan memiliki implikasi langsung pada ketepatan waktu dan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi. Dengan kata lain, penerapan disiplin kerja yang tegas dan konsisten berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku organisasi.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan erat antara kondisi kerja yang kondusif dengan sikap disiplin yang dimiliki karyawan. Apabila kedua faktor tersebut dikelola dengan baik, maka hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Penelitian oleh Sari dan Lestari (2021) di sektor perbankan mendukung temuan ini, di mana kombinasi lingkungan kerja yang sehat dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya bekerja secara parsial, tetapi juga saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang unggul.

Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya variasi kontribusi dari masing-masing variabel. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami karena dalam sektor otomotif yang berorientasi pada pelayanan pelanggan, ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap standar prosedur sangat krusial untuk menjaga kepuasan konsumen. Temuan ini selaras dengan penelitian Nugroho (2022) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja di industri jasa, karena sektor ini menuntut kepatuhan tinggi terhadap standar pelayanan. Artinya, meskipun lingkungan kerja penting, disiplin kerja menjadi faktor penentu utama dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor lingkungan eksternal (lingkungan kerja) dan faktor internal (disiplin kerja). Dalam praktiknya, perusahaan perlu

menyeimbangkan kedua aspek ini. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana positif, sementara disiplin yang baik memastikan konsistensi perilaku kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya konsisten dengan literatur terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi empiris dalam konteks industri otomotif, yang relatif masih jarang diteliti. Hal ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus penerapan budaya disiplin yang kuat (Mathis & Jackson, 2019).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dealer Resmi Honda Tridjaya Motor Subang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun sosial, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong pencapaian target kerja. Disiplin kerja juga terbukti memiliki kontribusi yang kuat, karena kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat waktu, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja.

Secara simultan, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa dalam industri otomotif yang sangat menekankan pada kepuasan pelanggan, konsistensi dan kedisiplinan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini sekaligus memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan lingkungan kerja dan disiplin sebagai determinan penting dalam pencapaian kinerja organisasi.

Saran

Secara praktis, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik melalui perbaikan fasilitas fisik seperti pencahayaan, tata ruang, dan kenyamanan ruang kerja, maupun aspek nonfisik seperti komunikasi terbuka, hubungan kerja harmonis, serta budaya organisasi yang positif. Selain itu, perusahaan juga perlu

menerapkan program penguatan disiplin, misalnya melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, pemberian reward and punishment yang adil, serta pelatihan kedisiplinan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan dengan cakupan sampel yang lebih luas, baik pada industri otomotif lain maupun pada sektor yang berbeda, guna memperoleh hasil yang lebih generalis dan komparatif. Penelitian lanjutan juga dapat mengintegrasikan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang kemungkinan turut memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian akan semakin komprehensif serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih besar bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor industri.

DAFTAR REFERENSI

- Fauzi, M., & Wakhidah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 55–62.
<https://doi.org/10.37641/jreb.v13i1.162>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human resource management (15th ed.). Cengage Learning.
- Muhlis, M., Basri, H., & Mawardi, I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 1–6.
<https://doi.org/10.26858/jiap.v8i1.5693>
- Nitisemito, A. S. (1982). Manajemen personalia. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, A. (2022). Work environment, discipline, and employee performance in service industries. *International Journal of Business Management*, 27(3), 112–123.
<https://doi.org/10.32528/ijbm.v27i3.4512>

- Sari, D. P., & Lestari, R. (2021). The effect of work environment and discipline on employee performance in banking. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 87–95. <https://doi.org/10.24853/jmb.15.2.87-95>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi: Teori dan pengukuran*. Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, A. W. (2022). Work environment and employee performance: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 12(3), 631–640. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.10.014>
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju.
- Wijaya, H., & Putri, A. M. (2021). Discipline and reward system as predictors of employee performance. *Journal of Human Capital Development*, 14(1), 45–55. <https://doi.org/10.15282/jhcd.v14i1.732>
- Yantika, A. N., Saputra, W. N., & Wahyudi, S. T. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 174–181.