



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya

Friza Adiva¹⁾, Liling Listyawati²⁾, Damajanti Sri Lestari³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: frizadivaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and explain the influence of work environment conditions and the level of work discipline on employee performance in the Logistics Division of Perumda Drinking Water Surya Sembada Surabaya City. The study used a quantitative approach with a causal associative design to look at the cause-and-effect relationship between variables. The number of population was recorded at 66 people, then a sample of 57 respondents was determined through the calculation of the Slovin formula and proportionate random sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression assisted by SPSS software. All instruments were proven to be valid and reliable with a Cronbach's Alpha value of 0.957. Classical assumption testing showed that the data met the requirements of normality and that no symptoms of multicollinearity or heteroscedasticity were found. Partially, the work environment had a significant positive effect on performance ($t = 9.034$; $\text{sig} = 0.000$), as well as work discipline ($t = 6.478$; $\text{sig} = 0.000$). Simultaneously, the two variables also had a significant effect ($F = 60.828$; $\text{sig} = 0.000$). An R^2 value of 0.692 indicates that 69.2% of the variation in employee performance can be explained by the work environment and work discipline. This means that improving the quality of the work environment and consistency in the application of discipline are important elements in improving the performance of the logistics unit.

Keywords: *work environment, work discipline, employee performance, BUMD, logistics*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menjelaskan pengaruh kondisi lingkungan kerja serta tingkat disiplin kerja terhadap performa pegawai pada Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. Studi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif kausal untuk melihat hubungan sebab-akibat antarvariabel. Jumlah populasi tercatat 66 orang, kemudian ditentukan sampel sebanyak 57 responden melalui perhitungan rumus Slovin dan teknik proportionate random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui regresi linier berganda berbantuan perangkat lunak SPSS. Seluruh instrumen terbukti valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha 0,957. Pengujian asumsi klasik menunjukkan data memenuhi syarat normalitas serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t = 9,034$; $\text{sig} = 0,000$), demikian pula disiplin kerja ($t = 6,478$; $\text{sig} = 0,000$). Secara simultan kedua variabel juga berpengaruh signifikan ($F = 60,828$; $\text{sig} = 0,000$). Nilai R^2 sebesar 0,692 mengindikasikan bahwa 69,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Artinya, perbaikan kualitas lingkungan kerja dan konsistensi penerapan disiplin menjadi elemen penting dalam peningkatan kinerja unit logistik.

Kata kunci: *lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, BUMD, logistik*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pelayanan publik yang dituntut memberikan layanan efektif, berkelanjutan, dan berkualitas. (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta efektivitas sistem manajerial yang diterapkan (Robbins & Judge, 2020). Dalam sektor publik, ukuran kinerja tidak hanya didasarkan pada pencapaian target, tetapi juga mencakup kepatuhan prosedural, konsistensi perilaku kerja, serta mutu layanan yang diterima masyarakat (Sedarmayanti, 2019).

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda Air Minum) sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memiliki peran vital dalam penyediaan layanan dasar berupa air bersih. Keandalan distribusi air, kontinuitas pasokan, serta kecepatan penanganan gangguan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang terlibat dalam proses operasional, pemeliharaan, dan logistik (Khaeruman, 2021). Oleh sebab itu, penguatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis seiring meningkatnya tuntutan publik terhadap layanan yang profesional dan akuntabel.

Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari karakteristik individu maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor organisasional yang berperan penting adalah lingkungan kerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, seperti pencahayaan, suhu, tata ruang, kebersihan, dan keamanan, serta kondisi nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dan iklim kerja (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, menurunkan tingkat kelelahan, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif (Lestary & Chaniago, 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan stres kerja, dan berdampak negatif pada kinerja.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam pencapaian kinerja organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas, sehingga mendukung tercapainya target organisasi secara efektif (Sinungan, 2008). Dalam organisasi pelayanan publik, disiplin kerja memiliki arti strategis karena berkaitan langsung dengan keandalan proses pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik (Khaeruman, 2021).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anggraini, 2024). Peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung membantu peningkatan kualitas sumber daya manusia, mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemampuan karyawan secara efektif dan efisien. (Oktarina et al., 2024). Menurut (Apriliyani & Indra, 2024) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. (Estiana Karomah & Saimima, 2023), juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji unit kerja dengan karakteristik operasional khusus (Minggu et al., 2019).

Divisi logistik pada perusahaan penyedia layanan air minum memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian, ketepatan waktu, serta koordinasi yang tinggi. Divisi ini berperan dalam pengelolaan persediaan, penyimpanan material, serta distribusi peralatan yang mendukung operasional jaringan air minum. Kondisi lingkungan kerja yang kurang tertata, keterbatasan fasilitas, serta ketidakkonsistenan penerapan disiplin berpotensi menghambat kelancaran proses logistik dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya sebagai salah satu BUMD terbesar di Jawa Timur menghadapi kompleksitas operasional yang tinggi, khususnya pada Divisi Logistik. Meskipun tingkat kehadiran karyawan relatif baik, masih ditemukan fenomena keterlambatan, ketidaktertiban administratif, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja masih perlu mendapatkan perhatian serius karena berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Data Disiplin Kerja

REPORT KEHADIRAN KARYAWAN DIVISI LOGISTIC PERIODE 2025	
Kategori	Jumlah
Total Karyawan	20
Total Hari Hadir	4568
Total Jam Kerja Efektif	34.407:20
Sakit dengan Surat Dokter (SD)	6
Tidak Masuk dengan Keterangan (IR)	0
Cuti Resmi (CR)	159
Tugas Resmi (TR)	4

Tidak Masuk Tanpa Keterangan (A)	0
Terlambat dengan Keterangan (IT)	16

Sumber : Penelitian oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 laporan kehadiran karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya periode tahun 2025, diketahui bahwa jumlah karyawan sebanyak 20 orang dengan total kehadiran mencapai 4.568 hari kerja dan total jam kerja efektif sebesar 34.407 jam 20 menit. Data tersebut menunjukkan bahwa secara kuantitatif tingkat kehadiran karyawan tergolong tinggi. Hal ini diperkuat dengan tidak ditemukannya kasus ketidakhadiran tanpa keterangan ($A = 0$) serta tidak adanya ketidakhadiran dengan keterangan lain ($IR = 0$).

Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa indikator yang menunjukkan bahwa kualitas disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Tercatat adanya keterlambatan datang bekerja dengan keterangan sebanyak 16 kejadian, serta adanya ketidakhadiran karena cuti resmi dan tugas dinas yang meskipun sah secara administratif, tetap memerlukan pengelolaan kerja yang baik agar tidak mengganggu kelancaran operasional logistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran secara umum tinggi, aspek ketepatan waktu dan keteraturan kehadiran tetap perlu mendapat perhatian sebagai bagian dari kualitas disiplin kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kehadiran fisik karyawan Divisi Logistik PDAM Surya Sembada Kota Surabaya secara kuantitas sudah baik, namun kualitas disiplin kerja, khususnya yang berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, masih perlu ditingkatkan agar kinerja operasional dapat berjalan lebih efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya, khususnya pada Divisi Logistik. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik dan Badan Usaha Milik Daerah.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya dalam merumuskan kebijakan perbaikan lingkungan kerja, peningkatan penerapan disiplin kerja, serta penguatan sistem pengelolaan logistik guna meningkatkan kinerja karyawan dan kelancaran operasional.
 - b. Bagi Pimpinan dan Manajemen Divisi Logistik Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait penataan ruang kerja dan gudang, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta peningkatan pengawasan dan evaluasi disiplin karyawan.
 - c. Bagi Karyawan Divisi Logistik Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang konsisten dalam mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim.
3. Manfaat Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor pelayanan publik dan manajemen logistik.

Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2017). Dalam organisasi pelayanan publik, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) penyedia layanan air minum, kinerja karyawan memiliki peran

strategis karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta hubungan kerja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan bekerja lebih efektif.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) meliputi:

1. Penerangan,
2. Suhu dan sirkulasi udara,
3. Kebersihan,
4. Tata ruang,
5. Keamanan kerja,
6. Fasilitas kerja,
7. Hubungan antarpegawai,
8. Hubungan dengan atasan,
9. Komunikasi kerja,
10. Suasana kerja, dan
11. Rasa saling menghargai.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. (Hasibuan, 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan sikap mental, kepatuhan, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2019) meliputi:

1. Tingkat kehadiran,
2. Ketepatan waktu,
3. Kepatuhan terhadap peraturan,
4. Kepatuhan terhadap SOP,
5. Pemanfaatan waktu kerja,
6. Tanggung jawab, dan
7. Ketaatan terhadap atasan.

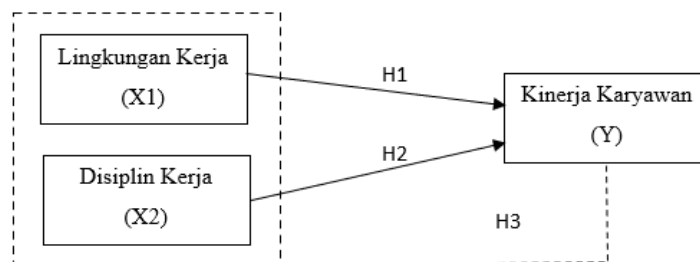
Sementara itu, kinerja karyawan sebagai variabel terikat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas,
5. Kemandirian,
6. Komitmen kerja, dan
7. Kerja sama.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan, sedangkan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Kedua faktor tersebut secara parsial maupun simultan diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.

Secara konseptual, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini digambarkan pada

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Penelitian oleh Peneliti 2026

Kerangka tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) merupakan variabel independen yang diduga berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan kajian teori, temuan penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah diuraikan, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Dengan mengacu pada hubungan kausal antarvariabel tersebut, serta berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya.

METODE

Research Design

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif-kausal, yaitu untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019). Desain kausal digunakan untuk menguji sejauh mana variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Research Site and Time

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda Air Minum) Surya Sembada Kota Surabaya yang beralamat di *Jl. Prof. Dr. Moestopo No. 2, Kelurahan Pacar Keling, Kecamatan Tambaksari, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 60131*, dengan fokus pada karyawan Divisi Logistik. Divisi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, khususnya dalam pengelolaan persediaan, pergudangan, serta distribusi material dan peralatan. Pengumpulan data dilakukan pada tahun 2025.

Population and Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya yang berjumlah 66 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi diketahui dan relatif terbatas, dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%.

Data Collection Procedure

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden secara langsung. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta jaminan kerahasiaan jawaban untuk meminimalkan bias respon. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti data jumlah karyawan dan laporan kehadiran, serta dari literatur ilmiah yang relevan.

Teknik Penentuan Sampel (Rumus Slovin)

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dengan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (66)

e = tingkat kesalahan (5% atau 0,05)

$$n = \frac{66}{1 + 66(0.05)^2}$$

$$n = \frac{66}{1 + 66(0.0025)} = \frac{66}{1.165}$$

$$n = 56.65 \approx 57$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden.

Variabel Penelitian

Variabel independen:

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Variabel dependen:

Y = Kinerja Karyawan

Research Instrument

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah ditetapkan dalam kajian teori. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

Teknis Data Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis meliputi:

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen.
2. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.
6. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 57 responden yang merupakan karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara umum, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, serta kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai rata-rata jawaban yang berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk penelitian sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar merepresentasikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Items	Calculation	Table	Sig	Information
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0.747	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.2	0.733	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.3	0.718	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.4	0.808	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.5	0.765	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.6	0.788	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.7	0.784	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.8	0.812	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.9	0.755	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.10	0.786	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X1.11	0.743	0.2564	Calculation>rtable	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0.515	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X2.2	0.518	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X2.3	0.398	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X2.4	0.442	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X2.5	0.486	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X2.6	0.496	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	X2.7	0.553	0.2564	Calculation>rtable	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0.819	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	Y.1.2	0.811	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	Y.1.3	0.837	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	Y.1.4	0.791	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	Y.1.5	0.847	0.2564	Calculation>rtable	Valid
	Y.1.6	0.869	0.2564	Calculation>rtable	Valid

	Y.1.7	0.858	0.2564	Calculation>rtable	Valid
--	-------	-------	--------	--------------------	-------

Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan Corrected Item–Total Correlation, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,2564. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten ketika digunakan pada kondisi yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	25

Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,957 dengan jumlah item sebanyak 25 pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi linier. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan **uji Kolmogorov–Smirnov (K–S)** dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4. Hasil uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56487890
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.061
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test dengan koreksi Lilliefors. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa masing-masing variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	X1	1.000	1.000
	X2	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Y			

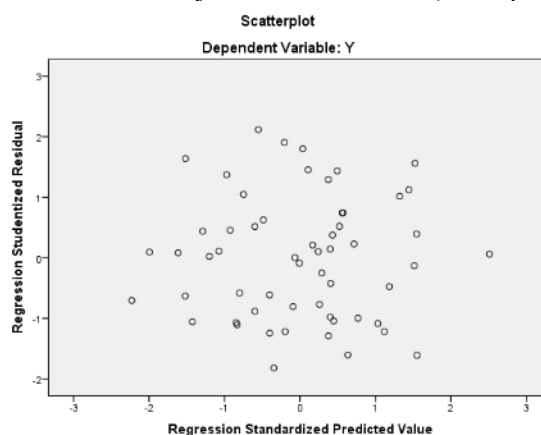
Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga estimasi koefisien regresi bersifat tidak bias.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (scatterplot)



Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot antara nilai residual terstandarisasi dan nilai prediksi terstandarisasi. Berdasarkan hasil pengujian, titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan apakah seluruh variabel independen dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1603.314	2	801.657	60.828	.000 ^b
	Residual	711.668	54	13.179		
	Total	2314.982	56			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 60,828 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.038	1.931		.537	.593		
	X1	.354	.039	.682	9.034	.000	1.000	1.000
	X2	.408	.063	.489	6.478	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients (B), persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,038 + 0,354X_1 + 0,408X_2$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 1,038 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan.
- Koefisien $X_1 = 0,354$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien $X_2 = 0,408$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,408 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.0681	3.631
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				
Predictors: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)				

Sumber: Hasil olahan peneliti menggunakan SPSS (2026).

Nilai R Square sebesar 0,692 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 69,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,681 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang kuat setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai baik dan layak untuk menjelaskan hubungan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik. Secara parsial, lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,354 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin kondusif kondisi lingkungan kerja—baik dari aspek fisik seperti tata ruang, fasilitas, kebersihan, dan keamanan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi—maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori Sedarmayanti dan Afandi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan suportif mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta efektivitas kerja pegawai.

Pada konteks Divisi Logistik, kondisi lingkungan kerja memiliki peran strategis karena karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan material, pergudangan, dan distribusi peralatan yang membutuhkan ketelitian serta koordinasi tinggi. Lingkungan kerja yang tertata dan didukung fasilitas memadai akan menurunkan kesalahan kerja, mempercepat alur proses, dan meningkatkan produktivitas operasional.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,408 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien yang lebih besar dibanding lingkungan kerja menunjukkan bahwa dalam model ini disiplin kerja merupakan prediktor yang relatif lebih dominan. Hal ini sejalan dengan konsep Hasibuan dan Sinungan bahwa disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja yang secara langsung memengaruhi output kinerja. Data kehadiran karyawan menunjukkan tingkat kehadiran kuantitatif yang tinggi, namun masih terdapat kejadian keterlambatan, sehingga peningkatan disiplin waktu dan kepatuhan prosedur tetap relevan sebagai area perbaikan.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F sebesar 60,828 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas yang kuat, di mana 69,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 30,8% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kombinasi faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai sektor publik. Implikasi praktisnya, manajemen Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya perlu memprioritaskan perbaikan berkelanjutan pada penataan lingkungan kerja logistik serta penguatan sistem pengawasan dan penegakan disiplin. Intervensi kebijakan pada dua aspek tersebut berpotensi memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu dan efektivitas operasional unit kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, serta didukung hubungan dan komunikasi kerja yang baik terbukti mendorong peningkatan efektivitas kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi, yang tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.
4. Model penelitian menunjukkan kemampuan penjelasan yang kuat, di mana variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Saran Praktis

1. Bagi manajemen Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada Divisi Logistik, melalui perbaikan penataan ruang dan gudang, peningkatan fasilitas kerja, serta penguatan iklim komunikasi dan kerja sama tim.
2. Perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, evaluasi kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur operasional, serta pemberian umpan balik dan pembinaan yang berkelanjutan kepada karyawan.
3. Program peningkatan kinerja sebaiknya dirancang secara terpadu dengan mengombinasikan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin, sehingga dampak yang dihasilkan lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Saran Praktis

1. Bagi manajemen Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada Divisi Logistik, melalui perbaikan penataan ruang dan gudang, peningkatan fasilitas kerja, serta penguatan iklim komunikasi dan kerja sama tim.
2. Perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, evaluasi kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur operasional, serta pemberian umpan balik dan pembinaan yang berkelanjutan kepada karyawan.
3. Program peningkatan kinerja sebaiknya dirancang secara terpadu dengan mengombinasikan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin, sehingga dampak yang dihasilkan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Angraini, D. et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 120–130.
- Apriliyani, & Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 6(1), 55–66.
- Estiana Karomah, & Saimima. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khaeruman, T. et al. (2021). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Alfabeta.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Minggu, R., Lengkong, V., & Rumokoy, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1341–1350.
- Oktarina, D., Listyawati, L., & Lestari, D. S. (2024). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARUNIA KENCANA PERMAISEJATI 3 DI KALIMANTAN TENGAH. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.