



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CYBERINDO ADITAMA PADA DEPARTEMEN MARKETING

Reza Maulana¹, & Gurawan Dayona Ismail^{2*}

^{1&2*} Universitas Indonesia Membangun

*e-Mail: reza.maulana@student.inaba.ac.id¹, gurawan.dayona@inaba.ac.id²

Submit Tgl: 01-Agustus-2026

Diterima Tgl: 05-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl: 07-Agustus-2026

Abstract: *This study aims to analyze the effects of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance in the Marketing Department of PT Cyberindo Aditama, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The population consisted of 80 employees of the Marketing Department of PT Cyberindo Aditama, all of whom were included as respondents using a total sampling technique. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained from company documentation and reports. Data were analyzed using descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The descriptive analysis indicated that employee performance, work environment, work motivation, and work discipline were all categorized as high. The hypothesis testing results demonstrated that work environment, work motivation, and work discipline had positive and significant partial effects on employee performance. Simultaneously, these three variables also had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) of 0.717 indicates that work environment, work motivation, and work discipline explain 71.7% of the variation in employee performance. Therefore, improving the work environment, employee motivation, and work discipline can contribute to better employee performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama, serta menentukan sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi Kinerja Karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, penelitian ini mengumpulkan data primer dan sekunder melalui dokumentasi. Seluruh populasi yang terdiri dari 80 responden diambil sebagai sampel dengan metode sampling total. Analisis data melibatkan teknik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi berganda, serta uji hipotesis yang mencakup analisis parsial dan simultan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki skor masing-masing 1.241, 820, 1.374, dan 1.215, yang semuanya berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menegaskan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi

Cara mengutip Maulana, R., & Ismail, G. D. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cyberindo Aditama pada Departement Marketing. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1249–1260. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2419>

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi sangat memengaruhi kemajuan bisnis, mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidupnya. Salah satu langkah yang diambil adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil dan berkualitas, karena SDM merupakan aset penting yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya. Kinerja karyawan, sebagai bagian dari SDM, menjadi faktor kunci yang menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Menurut Y.I. Rizky, R.C. Jaya, D.A.A. Mubarok, E. Herlinawati, dan M.M. Ali SDM meliputi kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan berperilaku moral yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkualitas, serta peningkatan kinerja karyawan, menjadi langkah penting bagi organisasi untuk menghadapi tantangan seperti kekurangan dan keragaman SDM, perubahan metode kerja, serta perputaran SDM .

PT Cyberindo Aditama (CBN) merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang ISP (*Internet Service Provider*) baik untuk penggunaan rumahan maupun komersial. Perusahaan ini bergerak sejak tahun 1996, yang menjadi salah satu pioneer dalam memberi komitmen untuk service dan inovasi produk yang tiada habisnya. Tidak hanya bergerak di dalam penyediaan infrastruktur Internet Service saja, tapi CBN juga menyediakan Data Center, Cloud Computing, dan Interactive TV. CBN sebagai Penyedia Layanan Internet awalnya ditujukan untuk menyediakan layanan Internet bagi pelanggan bisnis. Pada tahun 2000, CBN mulai menggunakan teknologi nirkabel dan In-Building Ethernet Technology untuk mendistribusikan layanan Internet kami. Seiring pertumbuhan CBN yang cepat, CBN mulai memberikan layanan Internet dan jaringannya menggunakan jaringan Fiber Optic-nya sendiri pada tahun 2005. Dengan dukungan dari tim teknik yang berkomitmen dan terbaik, CBN mulai membangun jalannya menuju menjadi salah satu teknologi telekomunikasi terkemuka perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara pada pra-survei, diperoleh informasi bahwa akhir-akhir ini PT Cyberindo Aditama Departement Marketing menghadapi permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan; apabila kinerja karyawan baik, aktivitas perusahaan akan berjalan lancar. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, aktivitas perusahaan menjadi kurang optimal. Penurunan kinerja di Departemen Marketing terlihat dari tidak tercapainya KPI yang ditetapkan oleh perusahaan. Diduga, penurunan kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang menurun.

Berdasarkan hal ini dapat ditunjukkan oleh perbandingan data performance KPI pada PT Cyberindo Aditama tahun 2024 dan 2025 yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Data Perbandingan Performance KPI Departement QC PT Gelindo Garmentama

No	Sub KPI	Performance 2024	Performance 2025	Keterangan
1	Persentase jumlah lost penjualan dibawah 10% dibanding dengan total Target yang dihasilkan	90%	75s%	Kinerja menurun dan tidak memenuhi target
2	Jumlah biaya yang dikeluarkan akibat tidak sesuai target dibawah 20% dari target yang diperoleh dari keuntungan yang diperoleh	85%	70%	Menurun dan tidak memenuhi target
3	Buyer/ Customer puas akan kualitas yang dihasilkan	100%	85%	menurun dan tidak memenuhi target
4	Proses Penjualan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam SOP	100%	100%	memenuhi target
5	Jumlah laporan Target dibuat tepat waktu	100%	100%	memenuhi target

Sumber: PT Cyberindo Aditama

Data perbandingan performance KPI Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama menunjukkan bahwa kinerja pada tahun 2025 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2024 di beberapa area. Persentase produk cacat meningkat dari 10% menjadi 25%, dan biaya akibat non-conformance meningkat dari 15% menjadi 30% dari keuntungan, keduanya tidak memenuhi target. Kepuasan pelanggan terhadap kualitas juga menurun dari 100% menjadi 85%, tidak memenuhi target. Namun, proses QC dan pembuatan laporan tetap konsisten memenuhi target, dengan kinerja yang tetap 100% sesuai SOP dan laporan yang tepat waktu. Penurunan kinerja di area kritis menunjukkan perlunya perhatian khusus untuk perbaikan.

Kinerja karyawan yang belum optimal sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serta menyediakan fasilitas yang memadai, merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan juga memainkan peran krusial. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung kinerja yang lebih baik dari para karyawannya. Penelitian oleh N. I. Otoluwa, H. Burhan, dan A. Hasan menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih berkomitmen, dan lebih produktif. Motivasi bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan insentif finansial. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk mencapai target yang ditetapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Studi oleh menjelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperlancar operasional perusahaan secara keseluruhan. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Studi oleh menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan aktivitas tertentu. Pendekatan ilmiah ini mengacu pada karakteristik seperti rasionalitas, pengalaman, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif memiliki ciri khas berupa penggunaan angka dan pendekatan yang objektif. Fakta atau fenomena yang diteliti memiliki realitas objektif yang dapat diukur.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

1. Kinerja karyawan pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama sebagai variabel terikat diberi notasi (Y).
2. Lingkungan kerja pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama sebagai variabel bebas diberi notasi (X1).
3. Motivasi pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama sebagai variabel bebas diberi notasi (X2).
4. Disiplin kerja pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama sebagai variabel bebas diberi notasi (X3).

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut R. A. Darmawan and R. Muttaqin (2023), data dibedakan menjadi data primer dan sekunder berdasarkan sumbernya. Data primer diperoleh langsung dari sumber melalui wawancara atau kuesioner, seperti informasi dari karyawan Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama Bandung yang dikumpulkan lewat kuesioner. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen atau laporan yang sudah tersedia di perusahaan. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan internal perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti sebagai fokus penelitian untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Divisi Pemasaran PT Cyberindo Aditama. Sesuai dengan, sampel adalah bagian dari populasi

dengan karakteristik tertentu. Namun, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian tanpa mengambil sampel.

Pengumpulan data adalah langkah penting dalam penulisan penelitian karena mempengaruhi analisis dan interpretasi data. Teknik yang digunakan meliputi studi kepustakaan untuk memperoleh dasar teori dari literatur relevan, kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis untuk responden, dan dokumentasi yang melibatkan akses informasi dari dokumen perusahaan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel-variabel yang diteliti. Dalam analisis ini, fokus utamanya adalah pada penyajian informasi tentang rata-rata skor dari setiap variabel yang dianalisis, seperti Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi kinerja individu dalam organisasi serta hubungan antara masing-masing variabel tersebut.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Berganda

Tujuan analisis ini untuk memperkirakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk menentukan hubungan positif atau negatif diantara keduanya. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Proses analisis dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig) pada hasil uji t. Menurut riset M. Busro Jika nilai Sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap tidak signifikan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen, secara bersamaan, dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Proses pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh. Jika nilai Sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau $r^2 \times 100\%$ menunjukkan kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, atau besarnya peran fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	60	75%
	Laki-laki	20	25%
Usia	< 20 tahun	16	20%
	21-30 tahun	40	50%
	31-40 tahun	16	20%
	> 40 tahun	8	10%
Total Responden		80	100%

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 2 menggambarkan distribusi karakteristik responden yang terdiri dari 80 karyawan Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan (75%), sementara laki-laki hanya 25%. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 21-30 tahun (50%), diikuti oleh kelompok usia < 20 tahun dan 31-40 tahun masing-masing sebanyak 20% responden. Sementara itu, responden yang berusia lebih dari 40 tahun mencakup 10% dari total responden. Secara keseluruhan, distribusi responden menunjukkan variasi yang seimbang antara jenis kelamin dan usia.

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor	Interval	Kategori
Kinerja Karyawan	1.241	1190 – 1469,9	Tinggi
Lingkungan Kerja	820	714 – 881,9	Tinggi
Motivasi	1.374	1190 – 1469,9	Tinggi
Disiplin Kerja	1.215	1190 – 1469,9	Tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 3, variabel-variabel seperti Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja semuanya menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama bekerja dengan sangat efisien, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik juga menjadi faktor pendukung yang penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dengan adanya keselarasan antara faktor-faktor ini, departemen dapat berfungsi secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mencerminkan manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia dan lingkungan kerja.

Analisis Verifikatif

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.340	.436	.381	.334		
	Lingkungan	.111	.009	1.026	.000	.924	1.082
	Motivasi	.169	.008	.018	.000	.921	1.086
	Disiplin	.112	.007	.020	.000	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi, persamaan regresi untuk memprediksi Kinerja Karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0.340 + 0.111 + 0.169 + 0.112$$

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.340 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol (meskipun dalam praktiknya hal ini tidak realistis), maka Kinerja Karyawan diprediksi memiliki nilai dasar sebesar 0.340.
2. Lingkungan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.111, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.111, dengan asumsi faktor lainnya tetap.
3. Motivasi memiliki koefisien sebesar 0.169, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.169.

4. Disiplin Kerja memiliki koefisien sebesar 0.112, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.112.

Uji t Parsial

Berdasarkan Tabel 4, karena p-value yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, H₀ ditolak maka Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. T-value yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat dan signifikan.

Selain itu, dengan p-value yang juga kurang dari 0.05, H₀ ditolak maka Motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. T-value yang lebih tinggi dibandingkan dengan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan p-value yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti H₀ ditolak. Meskipun T-value Disiplin Kerja lebih rendah dibandingkan dengan kedua variabel lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruhnya tetap signifikan, meski dalam tingkat yang lebih kecil. Dengan demikian, ketiga faktor ini berkontribusi penting terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda.

Uji F Simultan

**Tabel 5 Uji F Simultan
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	.340	.436		.381	.334		
	Lingkungan	.111	.009	1.026	12.501	.000	.924	1.082
	Motivasi	.169	.008	.018	21.342	.000	.921	1.086
	Disiplin	.112	.007	.020	6.784	.000	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan memiliki signifikansi yang tinggi, dengan p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti H₀ ditolak. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, ketiga faktor tersebut secara kolektif dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan dengan efektif. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor yang diteliti saling terkait dan memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b								
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.847 ^a	.717	.189	.717	14009.9433	76	.000	1.951

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerj

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 6, mengungkapkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi yang digunakan dapat menjelaskan 71,7% dari variasi dalam kinerja karyawan (dengan nilai R Square sebesar 0,717). Sementara itu, sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini, yang mungkin dapat memberikan kontribusi tambahan terhadap kinerja, namun belum tercakup dalam analisis ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel tersebut berperan penting, ada faktor eksternal lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang memadai, tingkat kebisingan yang rendah, serta hubungan interpersonal yang baik, dapat mendukung peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk dalam *hygiene factors*, yaitu faktor yang dapat mencegah munculnya ketidakpuasan kerja apabila dikelola dengan baik (Herzberg et al., 2017). Meskipun faktor tersebut tidak selalu secara langsung meningkatkan motivasi, keberadaannya penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Otoluwa et al. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Dzahabiyyah et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh Adelia et al. (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, semakin besar peluang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan melalui Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom (2015). Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* berkaitan dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan tingkat kinerja tertentu, *instrumentality* berkaitan

dengan keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan penghargaan, sedangkan *valence* menunjukkan nilai atau tingkat kepentingan penghargaan tersebut bagi individu.

Karyawan yang percaya bahwa usaha yang mereka lakukan mampu menghasilkan kinerja yang baik serta memperoleh penghargaan yang bernilai akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bramantri dan Saputro (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktavyani dan Gumilar (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Prayoga dan Gumilar (2024) yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan pola kerja yang lebih terstruktur dan teratur sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bramantri dan Saputro (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saputro dan Akbar (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh Prayoga dan Gumilar (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja membantu karyawan tetap konsisten dalam menjalankan tugas serta mematuhi prosedur dan peraturan perusahaan.

Kombinasi lingkungan kerja yang mendukung, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendorong karyawan menjadi lebih produktif, efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT Cyberindo Aditama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Departemen Marketing.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Marketing PT Cyberindo Aditama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS AK Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Alvionita, Y., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bumami Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208.
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Prenadamedia Group.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Davis, K. (2016). *Human resource management*. McGraw-Hill Education.
- Dzahabiyyah, S., Farla, W., & Karimudin, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Vista Agung Kencana. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5299–5307.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-23). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Oktavyani, B. A., & Gumilar, D. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Geopasi Trisuci. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 5(3), 2433–2445.
- Otoluwa, N. I., Burhan, H., & Hasan, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 301–310.
- Prayoga, D. A., & Gumilar, D. (2024). Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(6), 1311–1323.
- Rizky, Y. I., Jaya, R. C., Mubarak, D. A. A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The influence of job description, job training and work experience on employee productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(2), 224–231.
- Saputro, A. H., & Akbar, R. R. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-8). Kencana.
- Vroom, V. (2015). *Work and motivation*. Jossey-Bass.