

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Saburai TV Lampung

Dora Halisa^{1*}, Habiburrahman²

¹⁻² Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Email: dora.22011100@student.ubl.ac.id^{1*}, habiburrahman@ubl.ac.id²

*Korespondensi penulis: dora.22011100@student.ubl.ac.id¹

Abstract. This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at Saburai TV Lampung. Rapid advances in digital technology have forced companies to conduct local broadcasts to increase employee productivity in order to compete and maintain their operations. This study uses a quantitative approach through the associative method. The study population includes all 40 employees of Saburai TV Lampung, with a census sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire using a Likert scale, and analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software version 25. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant impact on employee performance, as does the work environment, which also has a positive and significant impact on employee performance. In addition, work discipline and a collaborative work environment have a significant influence on employee performance. This study concludes that improving work discipline and building a supportive work environment are crucial to improving employee performance in the local television industry.

Keywords: Employee Performance; Saburai TV Lampung; SPSS; Work Discipline; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung. Kemajuan pesat dalam teknologi digital telah memaksa perusahaan untuk melakukan siaran lokal guna meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bersaing dan mempertahankan operasionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode asosiatif. Populasi penelitian meliputi seluruh 40 karyawan Saburai TV Lampung, dengan teknik sampling menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula lingkungan kerja, yang juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meningkatkan disiplin kerja dan membangun lingkungan kerja yang mendukung merupakan hal yang krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri televisi lokal.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Saburai TV Lampung; SPSS.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, terutama di sektor penyiaran televisi yang kini menghadapi persaingan yang ketat akibat perkembangan pesat media digital. Perubahan cara orang mengakses informasi dan hiburan mengharuskan stasiun televisi lokal beroperasi lebih efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan ini. Di organisasi modern, terutama di industri kreatif dan media, keterampilan karyawan semakin penting untuk beradaptasi dengan perubahan perilaku konsumen dan kemajuan teknologi. Menurut laporan dari (Komdigi, 2024) penetrasi internet di Indonesia telah mencapai 79,5%, setara dengan 221,6 juta orang, mendorong transisi dari media televisi tradisional ke platform digital seperti YouTube, TikTok,

dan layanan streaming. Berdasarkan data (Unairnews, 2025) Nielsen tahun 2023, kategori streaming mendominasi pasar dengan pangsa 35,9%, diikuti oleh televisi kabel sebesar 28,2%, siaran televisi konvensional sebesar 23,5%, dan kategori lain sebesar 12,5%. Akibatnya, jumlah penonton televisi domestik menurun, yang pada gilirannya berdampak pada pendapatan iklan dan motivasi karyawan di industri penyiaran. Saburai TV Lampung, sebagai salah satu stasiun televisi lokal, menghadapi sejumlah tantangan internal terkait kinerja karyawan. Beberapa masalah yang sering muncul meliputi ketidakakuratan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan kondisi kerja yang tidak sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini mendesak karena perubahan digital yang cepat di sektor media, di mana penurunan rating televisi lokal seperti yang tercatat dalam data Nielsen 2023 berdampak pada pendapatan iklan dan stabilitas kinerja karyawan. Di wilayah Lampung, Saburai TV perlu bersaing dengan platform digital dominan, sehingga peningkatan disiplin kerja dan kondisi kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing. Urgensi ini diperkuat oleh situasi pasca-pandemi, di mana model kerja fleksibel dan tanpa pengawasan telah mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Jika dibiarkan tanpa tindakan, masalah ini akan berdampak pada ekonomi regional dan keberlanjutan perusahaan media lokal. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi praktis untuk membantu Saburai TV di Lampung beradaptasi dengan perkembangan dinamis di lanskap media digital.

Penelitian terdahulu telah membahas pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi masih terdapat kesenjangan dalam konteks wilayah Lampung. Misalnya, (Pangaribuan & Andri, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Serta menurut (Hardianti et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Kota Tangerang Selatan. Sedangkan disiplin kerja menurut (Muna & Isnowati, 2022) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera. Di sisi lain, (Sidik, 2023) menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Batam Televisi, dan (Benjiro Falah Zayd & Habiburahman, 2022) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aya Pujian Pratama pada masa Covid-19, sementara menurut (Fatwa Zuhaena & Heru Cahyo, 2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Studi sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga memerlukan

penelitian lebih lanjut dalam konteks perusahaan media lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan, menurut (Rivai, 2016), disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka. Selain itu, disiplin kerja juga dianggap sebagai langkah untuk memperkuat kesadaran dan motivasi seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma sosial. Sementara itu, menurut Hasibuan sebagaimana dikutip dalam (Supomo, 2018), disiplin merupakan fungsi operasional keenam dalam manajemen sumber daya manusia, yang memiliki makna yang tinggi. Hal ini karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin optimal kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut (Agustina, 2019), yaitu: 1. Disiplin preventif adalah upaya yang bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan perilaku yang melanggar peraturan yang berlaku, 2. Disiplin korektif adalah upaya yang bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran, terutama yang pernah terjadi sebelumnya, 3. Disiplin progresif ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan perbaikan sebelum sanksi yang lebih berat diterapkan, sekaligus memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dalam menerapkan sanksi yang lebih ketat terhadap pelanggaran berulang. Indikator disiplin kerja menurut (Rivai, 2016) terdiri dari, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, etika kerja

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja mencakup semua situasi yang mengelilingi lokasi di mana karyawan melaksanakan tugasnya, baik unsur fisik maupun non fisik, serta peralatan, bahan, dan berbagai alat yang digunakan selama proses kerja. serta menurut (Itsaini & Nurhayaty, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap penyelesaian tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. menurut (Prabowo & Lesmana, 2021) kondisi kerja yang ideal dapat memberikan dukungan maksimal bagi produktivitas karyawan, membuat mereka merasa lebih

termotivasi, dan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak sesuai berisiko menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang positif dan produktif, serta memastikan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Susanto et al., 2025). Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu, pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, kebisingan, fasilitas, hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017). Prestasi ini dikenal sebagai kinerja aktual atau kinerja kerja, yang secara umum disebut sebagai kinerja, dan merujuk pada prestasi individu dalam melaksanakan tugas tugasnya. Selain itu, (Novia Ruth Silaen, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pelaksanaan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, disertai dengan kesuksesan yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Secara keseluruhan, kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian kerja individu yang diukur berdasarkan standar kuantitas dan kualitas yang telah disepakati. Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengidentifikasi hubungan dan dampak antara variabel (Sugiyono, 2023). Subjek penelitian adalah Saburai TV Lampung. Populasi penelitian meliputi seluruh 40 karyawan Saburai TV Lampung. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, sehingga seluruh populasi bertindak sebagai responden dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan dukungan SPSS versi 25. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja karyawan, X_1 = Disiplin kerja, X_2 = Lingkungan kerja,

a = Konstanta

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan tabel statistik deskriptif yang terdiri dari mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan std. deviation dari masing-masing variable yang di sajikan tabel di bawah ini:

Tabel 1. Analisis Deskriptif.

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	40	34	48	42.55	3.530
Lingkungan Kerja (X2)	40	34	47	40.83	3.112
Kinerja Karyawan (Y)	40	35	50	42.00	3.494
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, penelitian ini melibatkan 40 responden. Variabel Disiplin Kerja (X1) mencatat rata-rata 42,55, dengan nilai minimum 34, nilai maksimum 48, dan simpangan baku 3,530. Angka-angka ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan relatif baik, dengan variasi respons yang cukup stabil. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), rata-rata mencapai 40,83, dengan nilai minimum 34, maksimum 47, dan simpangan baku 3,112. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dialami karyawan termasuk dalam kategori baik, dengan tingkat dispersi data yang relatif kecil. Adapun variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai rata-ratanya adalah 42,00, dengan rentang dari 35 hingga 50 dan simpangan baku sebesar 3,494. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan variasi data masih dalam batas yang wajar.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,784	0,312	Valid
	X1.2	0,606	0,312	Valid
	X1.3	0,343	0,312	Valid
	X1.4	0,526	0,312	Valid
	X1.5	0,571	0,312	Valid
	X1.6	0,468	0,312	Valid
	X1.7	0,569	0,312	Valid
	X1.8	0,416	0,312	Valid
	X1.9	0,384	0,312	Valid
	X1.10	0,575	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,579	0,312	Valid
	X2.2	0,610	0,312	Valid
	X2.3	0,695	0,312	Valid
	X2.4	0,464	0,312	Valid
	X2.5	0,421	0,312	Valid
	X2.6	0,517	0,312	Valid
	X2.7	0,541	0,312	Valid
	X2.8	0,453	0,312	Valid
	X2.9	0,332	0,312	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2.10	0,404	0,312	Valid
	Y.1	0,589	0,312	Valid
	Y.2	0,531	0,312	Valid
	Y.3	0,651	0,312	Valid
	Y.4	0,483	0,312	Valid
	Y.5	0,502	0,312	Valid
	Y.6	0,617	0,312	Valid
	Y.7	0,477	0,312	Valid
	Y.8	0,600	0,312	Valid
	Y.9	0,482	0,312	Valid
	Y.10	0,367	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua item dalam variabel kuesioner penelitian terbukti valid, karena nilai R yang dihitung telah melebihi nilai R tabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam variabel penelitian ini dapat dianggap layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Realibility
Disiplin kerja (X1)	.707	10	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	.668	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.721	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti kuesioner dalam studi ini dapat dianggap reliabel. Kondisi ini terjadi karena alat ukur mampu memberikan hasil yang stabil saat mengukur gejala yang sama.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77816310
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.115
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 ^c

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dari hasil uji normalitas nilai signifikansi menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah 0,128, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residu terdistribusi secara normal, sehingga data memenuhi asumsi normalitas dan cocok untuk digunakan dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas.

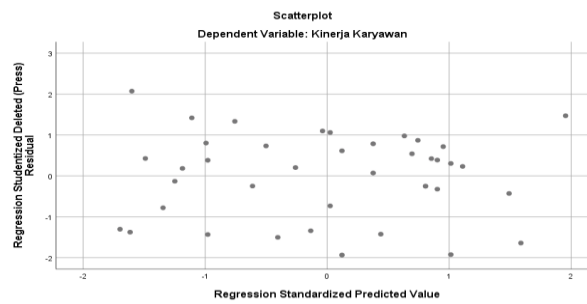
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.910	1.099
	Lingkungan Kerja	.910	1.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, dengan nilai Toleransi mencapai atau melebihi 0,1 dan nilai VIF di bawah atau sama dengan 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Dari grafik yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar nol tanpa menunjukkan pola tertentu. Oleh karena itu, analisis menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut, mengingat semua asumsi klasik telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	9.534		1.333	.191
	Disiplin Kerja	.440	.444	3.239	.003
	Lingkungan Kerja	.337	.300	2.191	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

$$Y = 9.534 + 0.440X_1 + 0.337X_2 + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi ini menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dengan variabel

dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 9.534 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap konstan, kinerja karyawan di Saburai TV Lampung akan memiliki nilai awal sebesar 9.534. Koefisien regresi untuk disiplin kerja, yang sebesar 0,440, menyatakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,440, asalkan lingkungan kerja tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi untuk lingkungan kerja, yang sebesar 0,337, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,337, dengan asumsi bahwa disiplin kerja tetap konstan. Dengan demikian, lingkungan kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 7. Uji t.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			
1 (Constant)	9.534		1.333	.191	
Disiplin Kerja	.440	.444	3.239	.003	
Lingkungan Kerja	.337	.300	2.191	.035	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari analisis uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0.05. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung. Selain itu, analisis uji t untuk variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,035, yang juga di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Saburai TV Lampung.

Uji F

Tabel 8. Uji F.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.991	2	87.495	10.755	.000 ^b
Residual	301.009	37	8.135		
Total	476.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung mencapai 10,755, yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,25, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung.

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisiensi Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.333	2.852

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan dari hasil uji koefisiensi determinasi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,333, yang menunjukkan bahwa 33,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar lingkup model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi uji t sebesar 0.035, yang berada di bawah ambang batas 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi 0.000, yang

lebih rendah dari ambang batas 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Saburai TV Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung merupakan aspek penting yang harus diprioritaskan oleh manajemen Saburai TV Lampung guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, Saburai TV Lampung disarankan untuk memperkuat disiplin kerja karyawan dengan secara konsisten menerapkan aturan, melakukan pemantauan berkelanjutan, dan memberikan penghargaan serta sanksi yang adil guna meningkatkan kepatuhan dan tanggung jawab mereka. Selain itu, perusahaan sebaiknya fokus pada peningkatan kondisi kerja, baik secara fisik, seperti menyediakan fasilitas dan ruang kerja yang nyaman, maupun non-fisik, seperti komunikasi dan hubungan antar karyawan, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk memasukkan variabel tambahan, seperti motivasi karyawan, beban kerja dan gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Benjiro Falah Zayd, B., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AYA Pujian Pratama pada masa COVID-19. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293-302. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>
- Fatwa Zuhaena & Heru Cahyo. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>
- Hardianti, S., Wahyuni Amelia, R., Kunci, K., Kerja, D., & Kerja dan Kinerja Karyawan, L. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

- PT PJ-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4). <https://doi.org/10.70285/37h8b690>
- Itsnaini, M., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, 5(2).
- Komdigi. (2024). Infrastruktur digital fondasi akselerasi inovasi dan pertumbuhan ekonomi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Novia Ruth Silaen. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Pangaribuan, B. &, & Andri, S. (2024). eCo-Buss 180 Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1310>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Vol. 2, Number 3). Desember.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sidik, M., & S. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. <https://doi.org/10.36352/jumka.v3i1.541>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&B*. Alfabeta.
- Supomo, R., & N. E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk mahasiswa & umum*. Yrama Widya.
- Susanto, N., Dwi Pratama, G., Anggraini, N., Laksmana Nuraldy, H., & Rachmawan, A. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. In Price Trandos Engineering. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2). <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1061>
- Unairnews. (2025, September 1). Dari televisi ke YouTube: Evolusi konsumsi hiburan dalam era teknologi dan digitalisasi.