

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Nusantara Kota Bandung

M Faisal Febrian Nugraha¹, Syarifuddin²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, faisalfebrian@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstract

One of the most important indicators of organizational performance in the workplace is how well its employees perform. However, many organizations, including universities, still face issues such as employee discipline and workplace discomfort. This study aimed to examine how the work environment and discipline affect employee productivity at Nusantara Islamic University. Maintaining discipline and a positive work environment are believed to significantly improve employee output and efficiency.

This study employed a quantitative technique based on causal descriptions. Stratified random sampling is a probability sampling method. The Slovin formula was used to calculate the sample size of 175 individuals, with a 5% margin of error. Data were collected through a distributed survey, and SPSS 27 was used to analyze the data using linear regression.

This study demonstrated that the work environment and discipline, when considered collectively, have a substantial impact on employee performance. Both elements significantly influence employee performance. With the organization's goal of achieving the most efficient and sustainable results, these findings highlight the need to create a workplace that encourages active participation and employee engagement.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Indikator terpenting kinerja organisasi di tempat kerja salah satunya adalah seberapa baik kinerja para pekerjanya. Namun, banyak organisasi, termasuk universitas, masih menghadapi masalah seperti disiplin karyawan dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Penelitian dengan maksud untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan disiplin memengaruhi produktivitas karyawan di Universitas Islam Nusantara. Menjaga disiplin dan lingkungan kerja yang baik diyakini berpengaruh besar dalam meningkatkan hasil dan efisiensi karyawan.

Teknik kuantitatif yang didasarkan pada deskripsi kausal digunakan dalam penelitian ini. Random sampling stratified adalah metode pengambilan sampel probabilitas. rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel sebesar 175 individu., memakai margin kesalahan 5%. Pengumpulan data melalui distribusi survei, dan SPSS 27 dipakai untuk menganalisis data menggunakan regresi linier.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja, jika dipertimbangkan secara kolektif, terbukti dalam penelitian ini memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Kedua elemen ini berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Dengan tujuan organisasi yaitu cara yang paling efisien dan tahan lama, temuan ini menunjukkan perlunya menciptakan tempat kerja yang mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan karyawan.

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

I. PENDAHULUAN

Untuk bersaing dan bertahan dalam lingkungan yang semakin terintegrasi dan kompetitif, bisnis harus berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Kinerja karyawan, yang penting bagi operasional dan pencapaian tujuan organisasi, merupakan salah satu komponen kunci dalam mencapai hal ini. Kinerja yang kuat menunjukkan keberhasilan manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang positif di samping produktivitas individu.

Ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas penyelesaian tugas hanyalah beberapa metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2019). Berbagai aspek, seperti lingkungan tempat kerja dan disiplin kerja, dapat memengaruhi hasil penelitian. Tempat kerja dapat menumbuhkan tingkat fokus dan dorongan yang lebih tinggi pada karyawan jika aman dan menyenangkan. Sebaliknya, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap aturan dan kewajiban, yang penting untuk membangun ketertiban dan efisiensi dalam bisnis (Hasibuan, 2019).

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Nusantara, sebuah institusi pendidikan tinggi di mana staf harus memberikan kinerja terbaik mereka untuk memberikan dukungan akademik dan administratif. Namun,

berdasarkan kesan pertama, ada beberapa area di mana suasana kerja serta disiplin perlu ditingkatkan. Mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan disiplin mempengaruhi produktivitas staf di universitas adalah tujuan penelitian ini.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Lingkungan Kerja

Tempat kerja mencakup setiap aspek lingkungan karyawan, termasuk hal-hal yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja mereka. Semua peralatan, perlengkapan, keadaan, dan situasi di tempat kerja yang dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas, menurut Sedarmayanti (2018), membentuk lingkungan tersebut. Tempat kerja memiliki dua komponen utama: lingkungan fisik, yang meliputi suhu, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak, serta lingkungan nonfisik, yang meliputi interaksi rekan kerja, komunikasi, struktur organisasi, dan budaya kerja.

Kenyamanan fisik di tempat kerja dapat meningkatkan antusiasme dan motivasi, menurut Robbins dan Judge (2018). Sebaliknya, lingkungan yang keras, seperti panas, bising, atau kurang pencahayaan, dapat meningkatkan tingkat stres dan menurunkan produktivitas. Selain itu, kesejahteraan psikologis pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh interaksi interpersonal, rasa aman, dan komunikasi yang efektif, yang semuanya merupakan elemen sosial di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2019), lingkungan kerja positif dapat meningkatkan moral dan produktivitas, sementara lingkungan yang kurang kondusif dapat menurunkan loyalitas staf dan membatasi hasil kerja. Akibatnya, bisnis harus mengelola elemen teknis dan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, karena keduanya penting untuk meningkatkan produktivitas. Widodo (2016) mendefinisikan tempat kerja sebagai lokasi di mana karyawan dapat menjalankan tugas sehari-hari mereka dengan bantuan semua sumber daya yang diperlukan. Lebih lanjut, Nitisemito (2013) memaparkan bahwa lingkungan kerja menlingkupi semua faktor di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi kemampuan mereka untuk mengerjakan tugas, seperti pencahayaan yang memadai, pendingin ruangan, dan hal-hal lainnya.

Nilai lingkungan kerja yang positif dalam lingkungan pendidikan, seperti perguruan tinggi, tidak hanya untuk kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga untuk dampak langsungnya terhadap kualitas layanan mahasiswa dan efisiensi administrasi akademik.

B. Disiplin Kerja

Perilaku dan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan serta prosedur yang telah ada di dalam perusahaan digambarkan oleh disiplin kerja. Sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya secara konsisten, sesuai jadwal, dan sesuai dengan kriteria kinerja yang ditetapkan tercermin dalam pengertian ini. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah pemahaman dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua standar sosial dan aturan organisasi yang relevan. Tingkat disiplin yang kuat menunjukkan dedikasi seseorang terhadap posisi dan kewajibannya di dalam perusahaan dan membangun dasar bagi tempat kerja yang terstruktur dan produktif.

Disiplin kerja, menurut Singodimedjo (2016:89), yaitu perilaku yang sesuai dengan norma dan prosedur yang ditetapkan, termasuk sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan aturan organisasi yang ditulis dan diucapkan. Sinambela (2018) menambahkan bahwa sejumlah variabel memengaruhi tingkat disiplin, seperti kaliber kepemimpinan, rasa keadilan, penerapan hukuman yang berat, teladan kepemimpinan, dan sistem penghargaan dan hukuman. Terdapat dua kategori disiplin kerja: disiplin preventif, yang bertujuan untuk menghindari pelanggaran, dan disiplin korektif, yang digunakan untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi.

Disiplin yang terjaga dengan baik berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kompeten dan bertanggung jawab, meningkatkan kinerja, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

C. Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja karyawan" mengarah pada kualitas dan jumlah kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka. Kemampuan seseorang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya tercermin langsung oleh gagasan ini. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja mencakup pencapaian kerja yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kompetensi, dorongan, dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Biasanya, evaluasi kinerja mencakup elemen-elemen seperti kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil, ketepatan waktu, dan tingkat akuntabilitas.

Menurut Edison dkk. (2018), kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kecukupan fasilitas kerja dan sistem penghargaan, serta faktor internal, seperti disiplin diri, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, Syarifuddin dkk. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kuantitatif dan kualitatif yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mengikuti norma-norma perusahaan. Menurut penelitian Pangarso dkk. (2021), kinerja adalah hasil dari pencapaian tertentu yang mencakup kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang sistematis akan membantu bisnis mengidentifikasi bakat dan kekurangan karyawan serta menjadi dasar perencanaan pelatihan, promosi, dan pengembangan karier. Dengan begitu,

manajemen sumber daya manusia akan berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan.

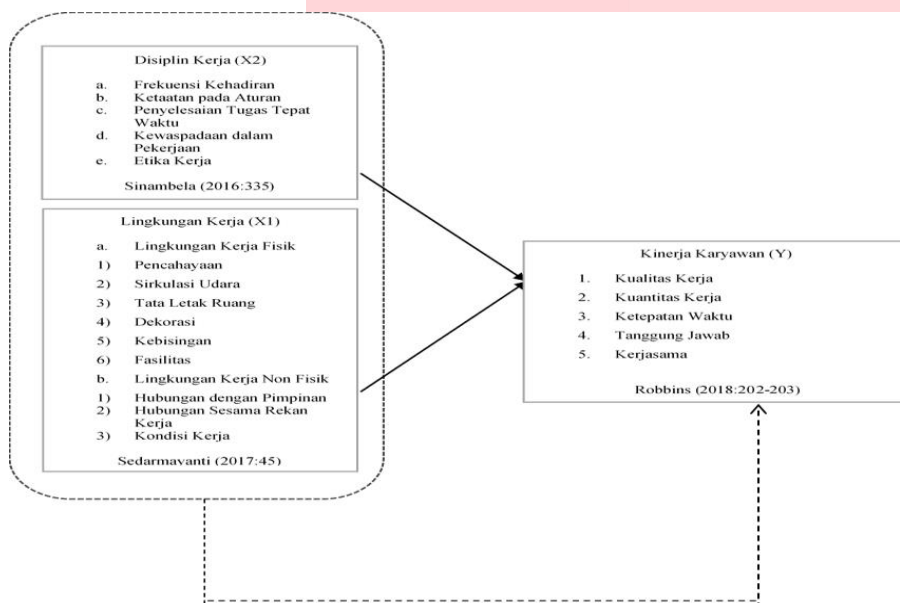
III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metodologi deskriptif kausal untuk menyelidiki bagaimana lingkungan kerja dan disiplin karyawan memengaruhi kinerja mereka di Universitas Islam Nusantara. Karyawan Universitas Islam Nusantara adalah subjek penelitian ini. Sampel probabilitas stratified random sampling digunakan. Dengan margin kesalahan 5%, jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Selama pengumpulan data, skala Likert lima poin digunakan untuk distribusi survei. Sebelum data dikumpulkan, validitas dan reliabilitas alat ukur diperiksa untuk menjamin kualitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan SPSS 27. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, uji-t untuk analisis individual, uji-F untuk analisis mendalam, dan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan. Studi ini menggunakan hipotesis berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

IV. HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Berlandaskan studi yang melibatkan 175 karyawan Universitas Islam Nusantara sebagai sampel, data yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Responden perempuan (53,14%) lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki (46,86%).
2. Sebagian besar karyawan berusia di bawah 30 tahun, yaitu 52,57%.
3. Kebanyakan memiliki masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 27,43%.
4. Sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu 63%

B. Analisis Deskriptif

Informasi berikut dikumpulkan setelah melakukan analisis deskriptif terhadap sampel 175 staf Universitas Islam Nusantara:

1. Nilai variabel ini tercatat di angka 79,19%, yang tergolong baik. Aspek ventilasi dan sirkulasi udara mencatatkan nilai tertinggi, sedangkan indikator yang mendapat nilai terendah adalah tingkat kebisingan dengan angka 73,02%. Ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan lingkungan kerja dinilai baik, terdapat gangguan suara yang mempengaruhi kenyamanan saat bekerja.
2. Variabel disiplin kerja di Universitas Islam Nusantara memperoleh presentase 82,80%, yang juga dalam

kategori baik. Indikator yang paling tinggi adalah pernyataan “Saya tidak melakukan pelanggaran meskipun tidak diawasi”, yang menunjukkan bahwa ada rasa disiplin yang muncul dari dalam diri pegawai.

3. Sebagaimana ditunjukkan oleh tingkat respons sebesar 83,01%, kinerja pegawai Universitas Islam Nusantara secara keseluruhan baik. Dimensi dengan skor tertinggi adalah tanggung jawab dan ketepatan waktu, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka dan datang tepat waktu.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dengan IBM SPSS 2

7 berikut:

TABEL 4.1
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.7952	2.203		3.609	.000
	Lingkungan Kerja	.114	.032	.230	3.528	.001
	Disiplin Kerja	.615	.068	.589	9.017	.000
a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2025)

Berlandaskan pada Tabel 4.1, yakni:

$$Y = 0,7952 + 0,114X_1 + 0,615X_2$$

- a. Konstanta yang tercatat adalah 0,7952, yang memiliki arti jika nilai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berada pada 0, diperkirakan Kinerja Karyawan akan mencapai 0,7952.
- b. Koefisien regresi untuk X_1 , yang mewakili lingkungan kerja, adalah 0,114, dan memiliki signifikansi $0,001 < 0,05$. Yang memiliki arti jika kinerja karyawan berpengaruh signifikan oleh lingkungan kerja. Sederhananya, peningkatan Kinerja Karyawan diharapkan melalui meningkatnya Lingkungan Kerja.
- c. Koefisien regresi X_2 , yang mewakili Disiplin Kerja, adalah 0,615 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Yang memiliki arti jika Kinerja Karyawan juga dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Disiplin Kerja. Koefisien regresi dan nilai beta terstandarisasi (0,589, yang lebih besar dari 0,230) terlihat bahwa Disiplin Kerja mempunyai dampak lebih besar daripada Lingkungan Kerja.

D. Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dilakukan uji hipotesis secara terpisah.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 H_{01} : Tidak berpengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y).
 H_{11} : Berpengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 H_{02} : Tidak berpengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).
 H_{12} : Berpengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Dibawah ini merupakan tabel uji t dengan menggunakan IBM SPSS 27 sebagai berikut.

TABEL 4.2

UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.7952	2.203		3.609	.000
	Lingkungan Kerja	.114	.032	.230	3.528	.001
	Disiplin Kerja	.615	.068	.589	9.017	.000
a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2025)

Berlandaskan Tabel 4.2 yakni:

- Lingkungan kerja, X_1 , memiliki $T_{hitung} (3,528) > T_{tabel} (1,974)$. Pilihan untuk menolak H_{01} dan menerima H_{11} diambil ketika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan mencapai 0,001. Dengan begitu, dapat ditarik kesimpulan bahwa di Universitas Islam Nusantara, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan.
- Nilai T yang diperoleh pada variabel disiplin kerja, X_2 , adalah 9,017, yang melampaui nilai $T_{tabel} (1,974)$. Pada signifikansi 0, yang bernilai $< 0,05$, H_{02} ditolak dan H_{12} dapat diterima. Oleh sebab itu, didapatkan sebuah kesimpulan bahwa di Universitas Islam Nusantara, disiplin kerja seorang karyawan memiliki dampak besar terhadap kinerja individu mereka.

E. Uji Simultan (Uji F)

Untuk memahami pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis dilakukan secara bersamaan. Hipotesis berikut akan diuji:

- H_{03} : Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_{13} : Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji f yang dilakukan dengan IBM SPSS 27 adalah sebagai berikut:

TABEL 4.3

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1973.390	2	986.695	117.175	.000 ^b
	Residual	1448.359	172	8.421		
	Total	3421.749	174			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Karena derajat bebas (df1) untuk regresi adalah 2 dan derajat bebas (df2) untuk residu adalah 172, nilai F_{tabel} adalah 117,175 dengan tingkat signifikansi 0. Oleh karena itu, jika dirangkum, Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) di Universitas Islam Nusantara secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

F. Koefisien Determinasi (R²)

Sebagai berikut adalah hasil koefisien determinasi yang diperoleh melalui penggunaan IBM SPSS 27:

TABEL 4.4
KOEFSIENSI DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.572	2.90184
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Output koefisien determinasi, atau Adjusted R Square (R²), adalah 0,577, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.4.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,577 \times 100\%$$

$$KD = 57,7\%$$

Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan cukup efektif untuk menjelaskan perbedaan kinerja karyawan di Universitas Islam Nusantara. Sementara itu, 42,3% tambahan dijelaskan oleh elemen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Studi ini dapat ditarik kesimpulan yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Nusantara:

1. Lingkungan Universitas Islam Nusantara secara keseluruhan layak. Sejumlah variabel, termasuk interaksi sosial, desain ruangan, sirkulasi udara, dekorasi, dan pencahayaan di tempat kerja, telah berkontribusi pada kinerja karyawan.
2. Terdapat pula tingkat disiplin yang tinggi di antara para karyawan. Tanda-tanda disiplin meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini membantu dalam pengembangan budaya tempat kerja yang produktif dan profesional.
3. Fakta bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan kualitas dan kuantitas yang memadai, serta tingkat akuntabilitas dan kolaborasi yang tinggi, menunjukkan bahwa kinerja mereka juga dinilai sangat baik.
4. Kedua variabel ini yaitu lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Nusantara.

B. Saran

Berdasarkan studi tentang bagaimana lingkungan kerja dan disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Universitas Islam Nusantara” yang sudah diolah dan dianalisis maka terdapat beberapa saran yang diberikan yakni:

1. Saran Bagi Karyawan Universitas Islam Nusantara

a. Peningkatan Kenyamanan Visual dan Tata Ruang Fisik di Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator terendah dalam variabel lingkungan kerja terletak pada dimensi kebisingan. Terutama pada pernyataan "Tingkat kebisingan di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi saya," yang mendapatkan persentase 72,34%. Meskipun angka ini masih dianggap baik, hal ini menunjukkan bahwa ada kesempatan untuk perbaikan, terutama dalam mendesain ruang kerja yang lebih mendukung konsentrasi dan kenyamanan. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan Universitas Islam Nusantara untuk meninjau kembali pengaturan ruang kerja, terutama dari segi akustik, pencahayaan, serta penataan visual, agar suasana kerja lebih tenang dan menyenangkan secara psikologis.

b. Peningkatan Pengawasan dan Edukasi Disiplin Karyawan

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa indikator paling rendah di variabel disiplin kerja muncul pada pernyataan "Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk menyelesaikan tugas," dengan persentase mencapai 80,34%. Meskipun nilai ini masih tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja belum mencapai potensi maksimalnya. Maka dari itu, penulis merekomendasikan bahwa Universitas Islam Nusantara perlu meningkatkan pengawasan internal mengenai pemanfaatan waktu kerja dan memberikan pendidikan yang berkelanjutan kepada karyawan tentang pentingnya disiplin waktu, produktivitas, dan integritas kerja. Upaya ini dapat dilaksanakan

melalui pelatihan, arahan dari atasan unit, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang konsisten sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja. Dengan demikian, diharapkan akan tercipta budaya kerja yang lebih disiplin, efisien, dan bertanggung jawab.

c. Penguatan Kapasitas Kerja dan Budaya Kolaboratif Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator terendah dalam variabel kinerja karyawan ditemui pada pernyataan "Saya mampu menangani volume pekerjaan yang bertambah tanpa mengurangi kualitas hasil kerja," dengan persentase 80,11%, meskipun tetap dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mengelola beban kerja yang meningkat, yang bisa memengaruhi stabilitas kualitas kinerja karyawan jika tidak didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Situasi ini juga relevan dengan pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja tim, sebab beban kerja yang tinggi sering kali memerlukan kolaborasi antara individu dalam kelompok kerja. Untuk itu, pihak Universitas Islam Nusantara disarankan untuk mendorong penguatan budaya kerja kolaboratif dengan pendekatan manajerial partisipatif, pelatihan komunikasi dan manajemen waktu, serta menciptakan iklim kerja yang suportif dan inklusif. Selanjutnya, perbaikan kualitas lingkungan kerja serta disiplin kerja secara bersamaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada institusi. Hal ini pada akhirnya akan mendorong konsistensi kinerja jangka panjang, serta membangun etos kerja yang kuat dan responsif terhadap perubahan tugas di lingkungan Universitas.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Studi ini terbatas pada ruang lingkup variabel yang hanya mengevaluasi bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berikutnya disarankan agar:

- Menambah topik lain yang berdampak pada kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, atau kemampuan individu.
- Memperluas objek serta lokasi penelitian, contohnya dengan melibatkan lebih dari satu lembaga pendidikan tinggi atau organisasi lain, sehingga hasil penelitian bisa disampaikan dengan lebih luas.
- Mengadopsi metode campuran (mixed methods) dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan untuk menyelidiki lebih dalam aspek psikologis dan kontekstual yang mungkin tidak terlihat hanya melalui kuesioner.
- Memperhatikan perbedaan karakteristik responden, seperti usia, jabatan, atau pengalaman kerja, sebagai variabel moderator yang bisa memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel dalam penelitian.

Dengan pengembangan tersebut, diharapkan bahwa hasil penelitian di masa depan dapat memberi kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan manajemen sdm, terutama dalam konteks pendidikan tinggi.

REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruh terhadap Organisasi*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maimunah, S., & Rozak, H. A. (2024). *The Impact of Work Environment, Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance*. *International Journal of Educational Research*, 7(1), 12–19.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Pangarso, A., Saragih, R., & Nuriz, A. W. (2021). Transformative Leadership And Organizational Culture Effect On Employee Performance: Evidence From The Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(2), 148–158. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.148-158>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setianingrum, C., Yulianawati, T., & Nuryana, Z. (2023). The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance and Job Satisfaction as Mediation Variables. *Journal of Management Science and Practice*, 9(3), 101–110.
- [Sinambela, L. P. (2018). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syarifuddin, Pradana, M., Fakhri, M., Putra, P. D. A., & Arwiyah, Y. (2021). *The Effect Of Knowledge Management, Skill And Attitude On Employee Performance At Telkom Education Foundation*. *Webology*, 18(2), 1095– 1102. <https://doi.org/10.14704/web/v18i2/web18377>