PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SSI SEASONAL SUPPLIES INDONESIA AREA CIKUPA DIVISI PRODUKSI

Pradana Eka Nanda Putra¹, Pancagaluh Ratnasih²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ pradana.ekaaa@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00737@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and discipline on employee performance at PT. SSI Seasonal Supplies Indonesia Cikupa Area Production Division, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling using a sample of 56 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance based on hypothesis testing obtained with $T_{count} > T_{table}$ ($11,586 > 1.674$), the value of $\rho < Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$) which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted and The regression equation value obtained is $Y = 11.586$ and The determination or contribution value is 0.359 or 35.9%. Work discipline has a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with the value $T_{count} > T_{table}$ ($6,444 > 1.674$), the value $\rho < Sig. 0.05$ or ($0.000 < 0.05$) which means H_0 is rejected and H_2 is accepted and the value obtained regression equation $Y = 6.444$ and X_2 0.674, the correlation coefficient value is 0.772, meaning that the two variables have a strong positive relationship. The value of determination or contribution of influence is 0.589 or 58.9%. Work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance based on hypothesis testing obtained with a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($41,690 > 3.17$) value of $\rho < Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$) which means H_0 is rejected and H_3 is accepted and the regression equation value $Y = 6.922$, $X_1 = -0.212$, $X_2 = 0.861$ is obtained. The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.782, meaning it has a positive level of relationship with a perfect degree of correlation. The determination or contribution value is 0.597 or 59.7%

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Seasonal Supplies Indonesia Area Cikupa Divisi Produksi, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sample sebanyak 56 Responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang

diperoleh dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($11.586 > 1,674$), ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11.586$ dan X_1 0524, nilai koefisien diperoleh sebesar 0,609 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,359 atau 35,9%. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6.444 > 1,674$), ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6.444$ dan X_2 0.674, nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,589 atau 58,9% Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($41.690 > 3,17$) ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6.922$, $X_1 = -0.212$, $X_2 = 0.861$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,782 artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi sempurna. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,597 atau 59,7%

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini perusahaan harus bekerja lebih efisien dan efektif agar dapat bersaing. Karena persaingan yang ketat, bisnis harus mampu meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan.

Perusahaan adalah suatu usaha yang mempertemukan orang-orang yang sering disebut sebagai karyawan atau pekerja untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua bisnis berusaha untuk memaksimalkan pendapatan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan staf mereka.

Menurut Hayati (2019) menyatakan bahwa, "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan daya guna dan hasil guna unsur-

unsur manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan.

Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020), manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat.

Pada hakikatnya manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai dengan manajemen yang baik. Dengan kata lain, kegunaan dan kegunaan fitur manajemen harus ditingkatkan dan dioptimalkan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya

pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Enny (2019: 56) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Tabel 1. 1

Data Lingkungan Kerja Karyawan Divisi Produksi
 PT Seasonal Supplies Indonesia Tahun 2020-2022

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey	Pencapaian			
				Tercapai		Tidak Tercapai	
				Orang	%	Orang	%
1	Penerangan	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	56	46	82%	10	18%
2	Suhu Udara	Perusahaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga.	38	39	69%	24	31%
3	Suara Bising	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.	56	47	83%	9	17%
4	Penggunaan Warna	Penerapan warna ruangan sudah tepat dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja.	56	45	80%	11	20%
5	Ruang Gerak	Perusahaan melakukan tata kelola ruangan dengan baik dan sudah memenuhi kriteria standar K3	56	40	70%	16	30%
6	Keamanaan Kerja	Di perusahaan sudah memiliki satuan keamanan yang sudah bekerja dengan baik.	56	45	80%	11	20%
7	Hubungan Karyawan	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan melakukan kegiatan olahraga bersama.	56	41	73%	15	27

Sumber: Data Pra Survey Perusahaan PT Seasonal Supplies Indonesia Cabang Cikupa

Berdasarkan data tabel di atas bahwa dapat disimpulkan masih terdapat fenomena masalah yang belum dapat di tangani pada PT Seasonal Supplies Indonesia Cabang Cikupa, seperti minimnya penerangan pada ruangan, suhu udara yang dirasa masih kurang cukup, penggunaan warna yang tidak sesuai yang mengakibatkan pengaruh pada penglihatan, dan tidak adanya ruang gerak yang di perlukan atau ruang kerja yang sempit. Berdasarkan data di atas bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku

serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi.

Menurut Singodimedjo dan Edi Sutrisno (2020:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT Seasonal Supplies Indonesia berdiri pada april 2005 perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur yang beralamat di Jl. Raya Serang KM.16.8, Talaga, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710

PT Seasonal Supplies Indonesia perusahaan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif. Setiap perusahaan pasti memiliki banyak pesaing yang sejenis yang menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, semangat tinggi dan loyal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan harus diberikan tingkat disiplin yang cukup tinggi. Karena dengan adanya karyawan, kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, oleh karena itu kinerjanya diuntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam pekerjaannya.

PT Seasonal Supplies Indonesia dalam aktivitas pekerjaannya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh Sumber Daya Manusianya untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, dimana manfaat kinerja tersebut tidak hanya di rasakan oleh karyawan tetapi juga di rasakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Dalam upaya pencapaian kinerja memang tidak mudah terdapat proses dan kendala dalam pencapaian tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan baik dalam satu bagian maupun dengan atasan.

Masalah yang di temukan peneliti di lapangan adalah kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga menyebabkan kondisi perusahaan tidak stabil. Hal tersebut akhirnya berdampak pada tidak meningkatnya kinerja karyawan. Padahal, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Masalah yang menyangkut saat ini pada karyawan PT Seasonal Supplies Indonesia Cabang Cikupa yang perlu mendapat perhatian adalah kedisiplinan dalam kehadiran karyawan. Dilihat berdasarkan absensi karyawan yang sering alfa dengan alasan yang tidak jelas dan terlambat masuk kerja tidak sesuai dengan aturan perusahaan . Penggunaan waktu secara efektif merupakan salah satu indikator disiplin kerja, lemahnya pengawasan serta tidak ada tindakan atau sanksi tegas terhadap karyawan membuat karyawan menganggap hal yang biasa.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: lingkungan, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dan sebagainya.

Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan lingkungan dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu lingkungan dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada PT Seasonal Supplies Indonesia. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Seasonal Supplies Indonesia Area Cikupa Divisi Produksi".

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pimpinan PT Seasonal Supplies Indonesia Divisi Produksi dengan Ibu Sunarti, bahwa masalah yang sering terjadi diantaranya yaitu: masih ada karyawan yang terlambat datang

ketempat kerja, hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, dan bermain handphone selama jam kerja. Divisi Produksi mempunyai peraturan terkait disiplin yaitu : Bekerja dalam 1 bulan selama 26 hari. Jam kerja dari 08.00-17.00. kerja dari Senin sampai jumat. Izin hanya boleh 10 kali dalam 1 bulan selama hari kerja. Berdasarkan peraturan yang ada karyawan di PT Seasonal Supplies Indonesia telah ditetapkan bahwa kegiatan produksi beroperasi 9 jam. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dan melebihi waktu yang telah ditentukan tersebut.

Tabel 1. 2
Data Absensi Divisi Produksi Karyawan PT Seasonal Supplies
Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah
2021	56	32	10	20	62
2022	56	24	12	16	55
2023	56	39	13	21	73

Sumber: Data Absensi Karyawan PT Seasonal Supplies Indonesia Cabang Cikupa.

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam tabel diatas maka banyaknya jumlah karyawan yang terlambat menandakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki kesadaran penuh terhadap rasa disiplin membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Irfan Fahmi dkk (2021:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Seasonal Supplies
Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Pencapaian	Produk Oke (%)	Keterangan
2020	92.684	80.320	87%	Tidak tercapai
2021	96.730	96.730	100%	Tercapai
2022	85.825	83.786	98%	Tidak tercapai

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT Seasonal Supplies Indonesia Cabang Cikupa.

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel diatas maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah produksi dari target yang telah ditentukan dari beberapa tahun. Persentase capaian pada produksi menurun, efek dari keadaan lingkungan kerja dan minimnya tingkat disiplin,

Keadaan inilah yang menandakan turunnya kinerja karyawan di PT Seasonal Supplies Indonesia.

Dengan demikian tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja, jika kinerja karyawan itu baik maka akan tercapai target produksi atau bahkan melebihinya

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Bukhari dan Sjahril, Jurnal Ilmiah Magister, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Vol. 2, No. 1, Hal. 89-103 (2019) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Hasil penelitian secara serempak Menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja.

Abdul Hanafi dan Zulkifli, Jurnal DIMENSI, Universitas Riau Kepulauan, VOL. 7, NO. 2, Hal 406- 422 (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerjaserta motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. ATB hasil uji Hipotesis 1: F hitung adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan F tabel (= 0,05; df 1 = 3; df2 60) adalah 2,769, Artinya variabel Lingkungan kerja, Disiplin, motivasi Secara simultan Berpengaruh positif Dan hipotesis pertama diterima hipotesis kedua ditemukan bahwa nilai tcount X1 adalah 3.059 dan nilai t tabel adalah 2003 dan lebih besar dari nilai t tabel 2.003.

Lyta Lestari dan Harmon, Jurnal Riset Bisnis & Investasi , Politeknik Negeri Bandung, Vol. 3, No. 2 hal. 94-103 (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja.

Ery Teguh dan Puspa Marina, Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Vol 3, (1), Hal 21-30 (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian dapat dilihat dari hasil hipotesis yang di mana dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Nihon plast indonesia.

Nova Syafrina, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Volume 8, Nomor 4, Hal 1-12 (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel

Komarudin, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang, Volume 1, No. 3, Hal 350- 364 (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia Depok Hasil penelitian dari variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja lebih besar dari rtabel yaitu $0,895 > 0,279$. Uji Korelasi, berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment didapat nilai rxy sebesar 0,986 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Aidil Amin Effendy & Juwita Ramadani Fitria, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Universitas Pamulang, Vol.2, No.2, Hal 49-61 (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Modernland Realty TBK. Hasil enelitian "Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Lily Setyawati Kristianti dkk, Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang, VOLUME 1, NOMOR 1, Hal 101-109 (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Hasil enelitian Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X1 + 0,405X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau $(43,928 > 2,740)$.

Aidil Amin Effendy dan Juwi ta, Jurnal ilmiah Manajemen Forkamma, Universitas Pamulang, Vol. 2 No. 2, Hal 49-61 (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Modernland Realty.TBK) Variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja).

mbron Imbron, Paeno Paeno, Pancagaluh Ratnasih, Jurnal Ilmiah PREKUSI ppemasaran keuangan dan sumber daya manusia. Vol 1 No. 2 (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangeang Selatan. Hail Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signiikan terhadap kinerja guru sebesar $Y = 9,499 + 0,383 X1 + 0,386 X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% diperoleh uji f hitung $> f$ tabel $(28,742 > 2,800)$

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung $> r$ -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung $< r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Table 4. 9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan.	0.668	0.263	Valid
2	Perusahaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga.	0.666	0.263	Valid
3	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.	0.586	0.263	Valid
4	Penerapan warna ruangan sudah tepat dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja.	0.635	0.263	Valid
5	Tata kelola ruangan kerja sudah memenuhi standar K3	0.732	0.263	Valid
6	Di perusahaan sudah memiliki satuan keamanan yang sudah bekerja dengan baik.	0.661	0.263	Valid
7	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan melakukan kegiatan olahraga bersama sama.	0.611	0.263	Valid

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Table 4. 10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin (X2)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0.849	0.263	Valid
2	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya.	0.865	0.263	Valid
3	Kesesuaian balas jasa yang diterima berdasarkan lama bekerja.	0.909	0.263	Valid
4	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai.	0.877	0.263	Valid
5	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para pegawai.	0.853	0.263	Valid
6	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	0.908	0.263	Valid
7	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai.	0.903	0.263	Valid
8	Tingkat toleransi antara karyawan cukup baik.	0.864	0.263	Valid

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Table 4. 11
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Loyalitas karyawan bergantung kepada pimpinan dan keadilan perusahaan	0.715	0.263	Valid
2	Prestasi kerja diberikan kepada karyawan dengan pencapaian yang dicapai dalam bekerja.	0.744	0.263	Valid
3	Saya selalu hadir tepat waktu.	0.740	0.263	Valid
4	Saya mempunyai kemampuan yang menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.	0.741	0.263	Valid
5	Saya menghargai pendapat dan kritikan demi kepentingan tujuan perusahaan	0.782	0.263	Valid
6	Saya aktif dalam memberikan masukan untuk perbaikan perusahaan.	0.763	0.263	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.	0.782	0.263	Valid

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Table 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.906	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.957	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.934	0.600	Reliabel

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbath Alpha lebih besar dari 0.600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Table 4. 13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11282606
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.080
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
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 : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Table 4. 14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Tolerance	VIF
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1	(Constant)	6.922	2.316	2.989	.004		
	Lingkungan Kerja	-.212	.148	-.247	.158	.247	4.050
	Disiplin Kerja	.861	.150	.987	5.725	.000	.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,247 dan disiplin kerja sebesar 0,247, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance

Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 4.050 serta variabel disiplin kerja sebesar 4.050 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Table 4. 16
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin- Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^b	.611	.597	4.18971	1.563

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.563 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Table 4. 17
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.758	1.451			1.901	.063
	Lingkungan Kerja	-.057	.093	-.168		-.609	.545
	Disiplin Kerja	.068	.094	.198		.720	.475

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikasi (Sig) sebesar 0,545 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikasi (Sig) sebesar 0,475 dimana keduanya nilai signifikasi (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Table 4. 18
 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	11.586	2.732		4.242	.000
	Lingkungan Kerja	.524	.093	.609	5.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.586 + 0.524X_1$

Table 4. 19
 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap
 Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.444	2.314		2.785	.007
	Disiplin Kerja	.674	.075	.772	8.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 6.444 + 0.674X_2$

Table 4. 20
 Hasil Pengujian Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan
 Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.922	2.316		2.989	.004
	Lingkungan Kerja	-.212	.148	-.247	-1.433	.158
	Disiplin Kerja	.861	.150	.987	5.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.922 - 0.212X_1 + 0.861X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 6.922 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6.922point.
- Nilai lingkungan kerja (X1) -0.212 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar - 0.212 point.

- Nilai disiplin kerja (X2) 0.861 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.861 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Table 4. 21
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel
 Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.609 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.609 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,609 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat

Table 4. 22
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin
 (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.772 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat

Table 4. 23

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.782 ^a	.611	.597	4.18971	.611	41.690	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Table 4. 24

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.359	5.28033

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,359 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap turnover Intention karyawan sebesar 35.9% sedangkan sisanya sebesar (100-35.9%) = 64,1% dipengaruhi faktor lain

Table 4. 25

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.589	4.23037

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,589 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 58.9% sedangkan sisanya sebesar (100-58.9%) = 41.1% dipengaruhi faktor lain

Table 4. 26

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.597	4.18971

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 59.7% sedangkan sisanya sebesar (100-59.7%) = 40.3% dipengaruhi faktor lain

g. Uji Hipotesis

Table 4. 27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.586	2.732		4.242	.000
	Lingkungan Kerja	.524	.093	.609	5.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel (11.586 > 1,674), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Seasonal Supplies Indonesia Area Cikupa (Divisi Produksi).

Table 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.444	2.314		2.785	.007
	Disiplin Kerja	.674	.075	.772	8.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel (6.444 > 1,674), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Seasonal Supplies Indonesia Area Cikupa (Divisi Produksi).

Table 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1463.639	2	731.819	41.690	.000 ^b
	Residual	930.344	53	17.554		
	Total	2393.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($41.690 > 3,17$) p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Seasonal Supplies Indonesia Area Cikupa (Divisi Produksi)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover Intention karyawan, sebagai berikut :

Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Seasonal Supplies Indonesia Area Cikupa Divisi Produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ading Sunarto, Asridah Warni Tanjung, Dan Nindie Ellesia. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Cv. Aa. Rizky : Banten.
- [2] Akbar, Surya. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." Jiaganis 3.1 (2018).
- [3] Devita, Maria, And Musadad Musadad. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. Diss. Riau University, 2017.
- [4] Edy Sutrisno & Singodimedjo. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana : Jakarta.
- [5] Edika, Ilham, And Anita Silvanita. "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt Sucofindo Bandung." Eproceedings Of Management 6.1 (2019).
- [6] Ghozali, Immam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016. Irham Fahmi & Amstron Dan Baron. 2021. Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi. Penerbit Alfabeta Cv : Bandung.
- [7] Indriantoro & Supomo. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Bpfe Ugm.
- [8] Lijan Poltak Sinambela & Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja. Penerbit. Pt. Raja Grafindo Persada : Depok
- [9] Masram & Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Zifatama Publisher : Surabaya.
- [10] Muizu, Wa Ode Zusnita, And Ernie Tisnawati Sule. "Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru." Pekbis (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis) 9.2 (2017): 151-160.
- [11] Malayu S.P. Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Pt Bumi Aksara : Jakarta.
- [12] R. Supomo Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Yrama Widya : Bandung.
- [13] Basori, Moh Imam, Siti Asiyah, And Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pg Rajawali I Pg Krebet Baru." E- Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen 11.03 (2022).
- [14] Farizka, Syahri Bungu, Rosadi Rofik, And Ernawati Ernawati. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya
- [15] Lestari. " Fokus: Jurnal Manajemen Dan Bisnis 4.2 (2022): 17-31. Hidayat, Zainul, And Muchamad Taufiq. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten
- [16] Lumajang. " Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi 2.1 (2012): 79-98. Hendra, Ketut, Lulup Endah Tri Palupi, And Nyoman Sujana.

- "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10.1 (2019): 210-219.
- [17] Irfanudin, Ahmad Maulana. "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 4.1 (2021): 12-23.
- [18] Maysaroh, Afrelia. "Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Atas Prinsip Bagi Hasil Dan Bunga Terhadap Minat Untuk Bergabung Dibank Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Uniks)." *Juhanperak* 4.1 (2023): 36-49.
- [19] Mubarokah, Rizqotim, And Winarningsih Winarningsih. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- [20] Pt. Mandiri Perkasa Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)* 7.2 (2018).
- [21] Nuryasin, Ilham, M. Musadieg, And Ika Ruhana. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perumahan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)*. Brawijaya University, 2016.
- [22] Novianto, Dwi, And Tri Yuniati. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)* 4.6 (2015).
- [23] Pasaribu, Sjahril Effendi. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 89-103.
- [24] Panjaitan, Maludin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3.2 (2018): 1-5.
- [25] Sariani, Novi. "Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011-2015." *Ekonomia* 7.1 (2018): 18-23.
- [26] Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.