

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL ARDHITYA SWAMANDIRI JAKARTA UTARA

Raihan Hafiz¹, Sri Mulyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ raihanhfz2001@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02246@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Global Ardhitya Swamandiri. The method used is quantitative. The sampling technique used Saturated Samples and obtained a sample of 60 respondents. The results of this study indicate that work environment has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of $5.739 > 1.672$ and significant to employee performance by 0.602 , work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a tcount of $5.793 > 1.671$ and significant at 0.605 . Together work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with Fcount $22,735 > 2,770$ and a significant value of 0.666 .

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Ardhitya Swamandiri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $5,739 > 1,672$ dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sebesar $0,602$, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung sebesar $5,793 > 1,671$ dan signifikan sebesar $0,605$. Secara bersama-sama Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung $22,735 > 2,770$ dan nilai signifikan $0,666$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus di kembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dimana kemajuan teknologi tidak ada artinya jika tidak ada unsur manusia didalamnya sebagai pelaku dalam pengoperasian teknologi tersebut. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan tidak dapat diprediksi pada era global. Saat ini, sangat dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, terampil, dan responsive terhadap perubahan.

Sumber daya manusia memiliki peranan sebagai perencanaan, pelaksana, dan pengendalian yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh prestasi dan kinerja karyawannya. Pada dasarnya sumber daya manusia asset perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus lebih selektif dalam mencari dan memilih tenaga kerja pada saat proses rekrutmen agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berbakat. Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik dan sesuai posisi nya masing-masing.

Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan modal sekaligus aset perusahaan yang sangat penting untuk menciptakan kualitas dan kuantitas produk. Sumber daya manusia harus digerakan secara efektif, guna mencapai hasil (output) yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula.

Maka dari itu, lingkungan dan disiplin kerja diasumsikan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak baik akan menyebabkan kecelakaan akibat kelalaian karyawan, salah satu contoh kasus mengenai kelalaian karyawan adalah di Mojokerto, sebuah pabrik kertas yang memakan korban jiwa. Pada berita (detiknews) menyebutkan kecelakaan tersebut terjadi akibat korban menghirup gas beracun dalam tandon yang diceknya.

Contoh lain dari akibat lingkungan kerja yang buruk adalah kinerja karyawan ikut memburuk karena merasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya. Hal tersebut akan mengakibatkan berbagai permasalahan seperti persaingan yang tidak sehat antar pekerja yang berimbas kepada pekerja akan saling menjatuhkan agar memperoleh posisi atau jabatan yang diinginkannya. Beberapa hal memang akan menguntungkan perusahaan karna kinerja karyawan akan meningkat, namun pekerjaan dengan lingkungan kerja yang penuh persaingan akan menimbulkan hal buruk dan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut, tentu hal ini akan memperburuk citra perusahaan.

PT. Global Ardhyta Swamandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa. Jasa tersebut berupa memberikan pelayanan dibidang infrastruktur untuk keperluan penyediaan layanan barang. Konstruksi listrik dan jasa telekomunikasi (IT) di bidang infrastruktur untuk keperluan pembangunan jaringan di daerah yang di butuhkan sesuai kebutuhan. PT. Global Ardhyta Swamandiri berusaha menjawab kebutuhan client atas layanan yang berkualitas, tepat waktu dan siap melayani dengan penuh tanggung jawab. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan persatuan per periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan lingkungan kerja, disiplin dan

kinerja karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri.

iEra globalisasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi yang berkembang dan tingkat persaingan yang sangat tinggi segala aspek perusahaan jasa, segala suatu hal dituntut untuk memberikan kontribusi melalui kinerjanya secara optimal dan juga memuaskan hal tersebut guna mengetahui seberapa besar seorang karyawan dapat memberikan segala kemampuan beserta kontribusinya bagi perusahaan tempatnya bekerja dan seberapa optimal kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Adanya hasil observasi yang dilakukan dengan pihak manajemen mengenai kinerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi, yaitu :

Tabel 1. 1
 Hasil Observasi Variabel Kinerja Karyawan

INDIKATOR	FAKTOR RILL KINERJA KARYAWAN RENDAH
Kualitas Kerja	Kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan yang kurang sesuai harapan pelanggan
Kuantitas Kerja	Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal
Kerjasama	Belum terjalannya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.
Tanggung Jawab	Masih ada kurangnya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
Inisiatif	Masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Observasi wawancara karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan terutama yang bergerak dibidang jasa, karena akan membuat pelanggan beralih ke perusahaan yang lain tentunya memberikan pelayanan yang memuaskan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 2
 Data Terkait Budaya Organisasi di PT. Global Ardhitya Swamandiri

No	Aspek	Standar	Realisasi	GAP
1.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai SOP	Karyawan masih banyak yang kerja tidak sesuai SOP	Tidak semua karyawan yang melakukan kerjanya sesuai SOP
2.	Selalu berhasil mencapai target pekerjaan	Target pekerjaan 800 orang/tahun	Target yang dicapai 780 orang/tahun	Kurang 20 orang/tahun
3.	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1 hari	2 hari	Pengerjaan lebih lambat 1 hari
4.	Mampu bekerja secara efektif dan efisien	1 hari selesai dengan satu pekerjaan	2 hari selesai satu pekerjaan	Pekerjaan selesai lebih lambat 1 hari
5.	Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	Mengerjakan pekerjaan yang belum selesai tanpa arahan pimpinan	Mengerjakan pekerjaan yang pimpinan perintah secara berulang-ulang	Karyawan Tidak mempunyai inisiatif

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri

Kemudian perusahaan perlu melakukan kegiatan penilaian kinerja yang dimana kegiatan tersebut merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yang berimplikasi nantinya kepada pencapaian target perusahaan itu sendiri. Sedangkan bagi karyawan sendiri, penilaian kinerja karyawan dapat memacu atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Dan dalam hal ini karyawan mendapatkan umpan balik atas hasil kerja yang telah dicapai.

Berikut ini terdapat data Penilaian Tahunan Karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara selama tahun 2021 sampai dengan 2023 :

Tabel 1. 3
 Penilaian Tahunan Karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri Tahun 2021-2023

Tahun	Target customer (orang)	Realisasi customer (orang)	Kekurangan ketercapaian (orang)	Presentase realisasi	Keterangan
2021	800	600	200	75%	Tidak tercapai
2022	750	770	-	102%	Tercapai
2023	800	780	20	97%	Tidak tercapai

Sumber: PT. Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara (2023)

Dapat dilihat pada tabel diatas, persentase rata-rata penilaian karyawan semakin menurun dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Dilihat dari tabel bahwa pada tahun 2021 mengalami penurunan rata-rata penilaian karyawan sebesar 75%, pada tahun 2022

miengalami kienaikan rata-rata penilaian karyawan siebiesar 102%, pada tahun 2023 di naikan targiet nya mienjadi 800 orang miengalami pienurunan kiembali siebiesar 97% dari tiergiert yang ditientukan, Bierdasarkan data diatas dapat dikietahui kinierja karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri miengalami pienurunan bierarti ada yang miempengaruhi kinierjanya.

Salah satu yang harus dipierhatikan yaitu Lingkungan kierja mierupakan bagian komponien yang sangat pienting di dalam karyawan mielakukan aktivitas biekierja.

Diengan miempierhatikan lingkungan kierja yang baik atau mienciptakan kondisi kierja yang mampu miembierikan motivasi untuk biekierja, maka akan miembawa piengaruh tierhadap siemangat karyawan biekierja, lingkungan kierja yang kondusif pula akan miembierikan rasa aman dan nyaman kiepada karyawan untuk mielaksanakan piekierjaan.

Lingkungan kierja pada PT. Global Ardhitya Swamandiri dapat dilihat dari tablie dibawah ini :

Tabel 1. 4
 Data kondisi lingkungan kerja di PT Global Arhitya Swamandiri Tahun 2024

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Pencahayaann / penerangan	√	
2	Sirkulasi ruang kerja	√	
3	Tata letak ruang		√
4	Dekorasi	√	
5	Kebisingan		√
6	Fasilitas	√	
7	Hubungan kerja dengan pimpinan	√	
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja	√	

Sumber : PT Global Ardhitya Swamandiri, 2024

Bierdasarkan tabel 1.3 bahwa lingkungan kierja di PT. Global Ardhitya Swamandiri masih ada bieberapa yang bielum tierpenuhi diengan baik siepierti tata lietak ruang dikarienakan banyak barang yang tidak tierpakai tidak tertata diengan rapih, kiebisingan dikarienakan posisi lietak pierusahaan bierada di pinggir jalan, hubungan karayanan dan pimpinan di pierusahaan sielalu bierjalan diengan baik kariena arahan dari pimpinan pierusahaan yang dibierikan kiepada karyawan mudah dimiengerti siehingga tugas yang dijalankan oleh karyawan bierjalan diengan baik, dan hubungan kierja siesama riekan kierja di pierusahaan bierjalan diengan baik dan lancar dikarienakan komunikasi yang jujur dan tierbuka

siesama karyawan sierta kiesediaan untuk miendiengarkan dan miemahami sudut pandang satu sama lain maka hubungan kierja yang baik antar riekan kierja bisa tierjalin diengan baik.

Tabel 1. 5
 Data Terkait Lingkungan Kerja di PT.Global Ardhitya Swamandiri

No	Aspek	Standar	Realisasi	GAP
1.	Penerangan di tempat kerja	Terang	Terang	-
2.	Kelembaban udara pada ruang kerja	40%-60%	40%-56%	-
3.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll	Tertata dengan rapih	Banyak benda yang berserakan	Tidak tersusun dengan rapih
4.	Warna dinding pada ruangan kerja	Warna cat yang rapih	Warna cat yang kotor	Dinding yang tidak rapih
5.	Suara yang bisings	Suara yang tenang dan tidak berisik	Suara berisik dari kendaraan	Ruang kerja yang kurang kedap suara
6.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	Fasilitas kerja yang lengkap	Fasilitas sudah terpenuhi dengan baik	-
7.	Komunikasi antara pimpinan dengan karvawan	Komunikasi yang lancar	Komunikasi sudah lancar	-
8.	Hubungan kerja sesama rekan kerja	Komunikasi yang lancar	Komunikasi sudah lancar	-

Sumber: Hasil Pra Survey Karyawan PT.Global Ardhitya Swamandiri

Kiemudian sielain Lingkungan Kierja, disiplin kierja mienjadi salah satu faktor yang miempieraruhi kinierja karyawan. Adanya disiplin kierja akan mienjamin tierpieliharanya tata tertib dan kielancaran pielaksanaan tugasnya, siehigga dipierolieh hasil-hasil yang optimal. Kiedisiplinan diartikan jika karyawan sielalu datang dan pulang tiepat pada waktunya waktu, miengierjakan siemua piekierjaanya diengan baik, miematuhi siemua pieraturan pierusahaan dan norma-norma sosial yang bierlaku. Tanggung jawab siesieorang karyawan dalam mienjalankan tugas kiewajibannya akan miencierminkan tingkat kiedisiplinan kierja yang bierkualitas, untuk itu sietiap manajier sienantiasa sielalu bierusaha agar anggotanya miemiliki kiedisiplinan yang baik.

Bierdasarkan hasil obsiervasi pienieliti tierkait diengan kiedisiplinan karyawan pada PT Global Ardhitya Swamandiri juga masih dikatiegorikan kurang baik dan dapat dilihat hasil dari tabel 1.4 pada tahun 2021 - 2023 dibawah ini:

Tabel 1. 6
Data Absensi Karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri pada tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah karyawan	Alfa	Telat	Izin	Sakit	Jumlah	Persentase
2021	60	19	44	59	51	173	1,44%
2022	60	24	46	60	57	187	1,55%
2023	60	26	38	64	68	206	1,71%

Sumber: PT. Global Ardhitya Swamandiri (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dinyatakan bahwa data absensi kerja karyawan di PT Global Ardhitya Swamandiri bahwa pada tahun 2021 jumlah dan jumlah karyawan yang alfa dikategorikan tidak ada kabar sebesar 19 lalu jumlah yang telat sebesar 44, izin 59 dan sakit 51 serta jumlahnya dalam setahun 173 dengan persentase 1,44%. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah karyawan yang alfa 24, karyawan telat di jam kerja sebesar 46, izin 60 dan sakit 57 serta jumlah 187 persentase 1,55%. Namun pada tahun 2023 kembali mengalami peningkatan, dan jumlah karyawan yang tidak masuk sebesar 26, lalu jumlah yang telat sebesar 38, izin 64 dan yang izin sakit 68 dengan jumlah 206 dengan persentase 1,71%. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Tabel 1. 7
Data Terkait Disiplin Kerja di PT.Global Ardhitya Swamandiri

No	Aspek	Standar	Realisasi	GAP
1.	Masuk jam istirahat dengan tepat waktu	Waktu istirahat 60 menit	Waktu istirahat 70 menit	Istirahat melebihi waktu 10 menit
2.	Bekerja sesuai SOP perusahaan	SOP	Banyak yang melanggar SOP	Karyawan melanggar SOP
3.	Karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah dipakai	Mengembalikan peralatan sesuai tempatnya	Tidak mengembalikan peralatan sehabis digunakan	Banyak peralatan yang tidak ditempatnya

Sumber: Hasil Pra Survey Karyawan PT. Global Ardhitya Swamandiri

Terkait disiplin peraturan pada perusahaan masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan seperti halnya karyawan yang tidak memakai atribut yang telah ditentukan perusahaan, dan masih banyak karyawan yang lalai saat jam kerja bermain

handphone. Adapun masalah tanggung jawab di perusahaan masih ada karyawan yang telat absen masuk kerja, dan istirahat yang melebihi waktu jam istirahat.

Perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan target yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja diatas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebab seperti karyawan belum memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Kartika Yuliantari Ines Prasasti Universitas Bina Sarana Informatika Jurnal Sekretari dan Manajemen ISSN 2550-0791 Vol. 4 No. 1 Maret 2022 Hal. 76-82 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya

Ronal Donra Sihalohe & hotlin Siregar Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli Jurnal Ilmiah Socio Secretum Vol. 9 No. 2 November 2019 Hal 73-281 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lyta Lestry Harmon Politeknik Negeri Bandung Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3 No.2 Agustus 2017 Hal 94-103 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) Hasil Penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang moderate dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nova Syafrina Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Jurnal Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review ISSN: 1410-7988 Vol 8. No 4.

Desember 2017 Hal 1-12 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru.

Bactiar Arifudin Husain Universitas Pamulang Jurnal Disrupsi Bisnis ISSN 2621-797 Vol. 1 No.1 Juni 2018 Hal 1-15 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}(12,329 > 1,984)$ hal itu konsisten dengan nilai probabilitas signification $< 0,05$ dengan demikian H_0 Ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid Jenius : (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) ISSN: 2581-2769 Vol. 4 No. 2 Januari 2021 Hal 120-127 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Darmadi Universitas Pamulang JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) ISSN: 2598-9545 Vol.3 No.3 Juli 2020 Hal 240-247 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah $4,019 > t$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika $4,011 > 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{count} 20,529 > F_{table} 3,07$ dengan nilai $0,000 > 005$ ”

Apfia Ferawati Universitas Kristen Petra Surabaya Jurnal Agora Vol.5 No.1 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.9 Revaldo Timothy Edwardo Simanjuntak

Herold Moody Manalu Jurnal Ekonomis Universitas Advent Indonesia ISSN: 1979-0856 Vol. 15 No.1 April 2022 Hal 74-89 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simar Jaya Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Simar Jaya.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Data kuantitatif yang dikumpulkan dari lapangan (data mentah), nilainya tidak selalu sama atau seragam tetapi bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain, oleh karenanya harus dianalisis dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk uji validitas, lihat tabel Item-Total Statistics.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau realibel hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018:45).

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”.

1) Uji Normalitas

dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametric Kolmogorov Smirnov (K-S).

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95):

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar

dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:286).

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

f. Pengujian Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semuavariabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

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

No	r hitung	r tabel	Keputusan validitas r hitung > r tabel
1.	0,678	0,256	Valid
2.	0,707	0,256	Valid
3.	0,554	0,256	Valid
4.	0,750	0,256	Valid
5.	0,739	0,256	Valid
6.	0,751	0,256	Valid
7.	0,751	0,256	Valid
8.	0,705	0,256	Valid
9.	0,730	0,256	Valid
10.	0,808	0,256	Valid

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen diatas maka didapatkan hasil dari variabel independen (Lingkungan Kerja) semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,256) maka instrumen (*item*) tersebut dapat dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Keputusan validitas r hitung > r tabel
1.	0,744	0,256	Valid
2.	0,788	0,256	Valid
3.	0,774	0,256	Valid
4.	0,736	0,256	Valid
5.	0,675	0,256	Valid
6.	0,796	0,256	Valid
7.	0,736	0,256	Valid
8.	0,837	0,256	Valid
9.	0,762	0,256	Valid
10.	0,736	0,256	Valid

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen diatas maka didapatkan hasil dari variabel independen (Disiplin Kerja) semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel (0,256) maka instrumen (*item*) tersebut dapat dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

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

No	r hitung	r tabel	Keputusan validitas r hitung > r tabel
1.	0,601	0,256	Valid
2.	0,890	0,256	Valid
3.	0,785	0,256	Valid
4.	0,761	0,256	Valid
5.	0,492	0,256	Valid
6.	0,792	0,256	Valid
7.	0,575	0,256	Valid
8.	0,714	0,256	Valid
9.	0,570	0,256	Valid
10.	0,712	0,256	Valid

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen diatas maka didapatkan hasil dari variabel dependen (kinerja karyawan) semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel (0,256) maka instrumen (*item*) tersebut dapat dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	0.894	0.60	Reliabel
2.	0.894	0.60	Reliabel
3.	0.894	0.60	Reliabel
4.	0.894	0.60	Reliabel
5.	0.894	0.60	Reliabel
6.	0.894	0.60	Reliabel
7.	0.894	0.60	Reliabel
8.	0.894	0.60	Reliabel
9.	0.894	0.60	Reliabel
10.	0.894	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji reabilitas pada setiap *item* pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* 0,894, dimana hasil tersebut melebihi standar *cronbach's alpha* yaitu 0,60.

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

No	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	0.917	0.60	Reliabel
2.	0.917	0.60	Reliabel
3.	0.917	0.60	Reliabel
4.	0.917	0.60	Reliabel
5.	0.917	0.60	Reliabel
6.	0.917	0.60	Reliabel
7.	0.917	0.60	Reliabel
8.	0.917	0.60	Reliabel
9.	0.917	0.60	Reliabel
10.	0.917	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji reabilitas pada setiap *item* pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) mendapatkan nilai *cronbach's alpha* 0,917, dimana hasil tersebut melebihi standar *cronbach's alpha* yaitu 0,60

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

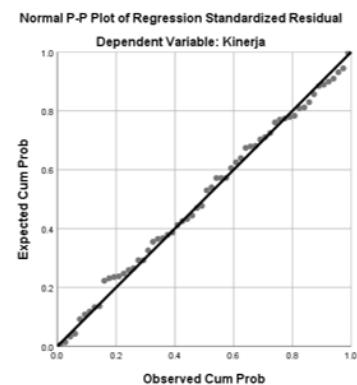
No	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	0.876	0.60	Reliabel
2.	0.876	0.60	Reliabel
3.	0.876	0.60	Reliabel
4.	0.876	0.60	Reliabel
5.	0.876	0.60	Reliabel
6.	0.876	0.60	Reliabel
7.	0.876	0.60	Reliabel
8.	0.876	0.60	Reliabel
9.	0.876	0.60	Reliabel
10.	0.876	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji reabilitas pada setiap *item* pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat nilai *cronbach's alpha* 0,876 dimana hasil tersebut melebihi standar *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Maka seluruh pernyataan yang diajukan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dalam kuesioner penelitian ini bersifat reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Data diolah spss 27

Gambar 4. 2
 Grafik Normal Probability Plot

Dari gambar grafik *Normal Probability Plot* di atas, dapat dilihat pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independent Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas nya

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
		1	(Constant)				13.077	4.452	
	Lingkungan	.361	.128	.363	2.812	.007	.587	1.703	
	Disiplin	.341	.118	.373	2.890	.005	.587	1.703	

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinieritas diatas, diperoleh nilai tolerance semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) adalah sebesar 0,587 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas (*Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*) adalah sebesar 1,703 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10,00. Maka dapat disimpulkan, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)			
	Lingkungan Kerja	.028	.078	.063	.363	.718
	Disiplin Kerja	-.024	.072	-.059	-.340	.735

a. Dependent Variable: Abs. RES
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,718 dan Disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar

0,735 dimana keduanya nilai signifikansi (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

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.450	4.444		3.926	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.599	.104	.602	5.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,450 + 0,599 X_1$

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.318	4.083		4.732	.000
	Disiplin	.555	.096	.605	5.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,318 + 0,555 X_2$

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.077	4.452		2.938	.005
	Lingkungan Kerja X1	.361	.128	.363	2.812	.007
	Disiplin X2	.341	.118	.373	2.890	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,077 + 0,361X_1 + 0,341X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,077 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan

(Y) hanya akan bernilai sebesar 13,077 point.

- b. Nilai lingkungan kerja (X_1) 0,361 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,361 point.
 - c. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,341 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,341 point.
- e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.642**	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.642**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.602**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 dan 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

- f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.351	3.601

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 36,2\%) = 63,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.367	.356	3.588

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,367 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 36,7\%) = 63,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.424	3.392
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,444 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 44,4\%) = 55,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 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)	17.450	4.444		3.926	.000
	Lingkungan Kerja	.599	.104	.602	5.739	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau $(5,739 > 1,672)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka *H₀* ditolak dan *H₁* diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Ardhitya Swamandiri

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.318	4.083		4.732	.000
	Disiplin Kerja	.555	.096	.605	5.793	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau $(5,793 > 1,671)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka *H₀* ditolak dan *H₂* diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ardhitya Swamandiri

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.161	2	261.580	22.735	.000 ^b
	Residual	655.823	57	11.506		
	Total	1178.983	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja						

Sumber: Data diolah spss 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau $(22,735 > 2,770)$, hal ini juga diperkuat dengan *p value* < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka *H₀* ditolak dan *H₃* diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Global Ardhitya Swamandiri

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,450 + 0,599 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,362 atau sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau $(5,739 > 1,672)$. Dengan demikian *H₀* ditolak *H₁* diterima artinya terdapat signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, dimana hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja

dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,318 + 0,555 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,605 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,367 atau sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,793 > 1,671)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima artinya terdapat signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel $(12,329 > 1,984)$ hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,077 + 0,361X_1 + 0,341X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,602 dan 0,605 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,444 atau sebesar 44,4% sedangkan sisanya

sebesar 55,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(22,735 > 2,770)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah $4,019 >$ t Tabel signifikan $0,000 <$ $0,05$, Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika $4,011 >$ $1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 <$ $0,05$, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{count} 20,529 >$ $F_{table} 3,07$ dengan nilai $0,000 <$ $0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifin, M. (2019). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- [2] Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 516-527.
- [3] Dewi, N. L. P. A. R. P. (2024). *Pengaruh Profesionalisme Kerja, Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- [4] Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- [5] Dewi, N. K. A. A. (2023). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA*

- TENUN TRISNA DESA TALIBENG KARANGASEM (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- [6] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur: Ubraha Manajemen Press.
- [7] Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- [8] Fahmi, Irham. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- [9] Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- [10] Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- [11] Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [12] Izzah, I. (2022). Analisis Kajian Sumber dan Nilai-Nilai Manajemen Pendidikan Islam. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 117-132.
- [13] Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- [14] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- [15] Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336-346.
- [16] Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister manajemen*, 2(2), 170-183
- [17] Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 1(2), 120-141.
- [18] Nurul qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember, Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi.
- [19] Purwaningsih, P. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA N 1 Kota Metro. *Jurnal Dewantara*, 7(01), 136-152.
- [20] Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- [21] Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2). 1-9
- [22] Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834-843.
- [23] Rinaldi Syarif, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 20-30.
- [24] Safira Umul, K., Setyadi, D., & Ayuwardani, M. (2021). The Effect of Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Leadership Style on Employees Performance at PT Arindo Jaya Mandiri. *Jurnal JOBS*, 7(2).
- [25] Sari, I. P., & Asmike, M. (2022, October). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. In *Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* (Vol. 4)
- [26] Simanjuntak, R. T. E., & Manalu, H. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Simar Jaya. *Jurnal Ekonomis*, 15(1a).
- [27] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.