

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *PACKING* PADA PT METISKA FARMA KEBAYORAN LAMA JAKARTA

Muhammad Amien Midzandero¹, Endang Puji Astutikl²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1midzandero10@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen00630@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline on the performance of packing employees at PT Metiska Farma, Jakarta. The research method used is associative quantitative with saturated sample technique involving 63 respondents. Data analysis includes instrument test, classical assumption test, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, determination, and t test and F test. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 28.019 + 0.302X_1$. The correlation coefficient of 0.634 indicates a strong relationship, with a contribution of 34.9%. The t test shows $t_{count} > t_{table}$ ($3.182 > 2.000$) and $p\text{-value} < 0.05$ (0.000). Work discipline also has a significant positive effect on performance with the regression equation $Y = 21.289 + 0.475X_2$. The correlation coefficient of 0.475 indicates a moderate relationship, with a contribution of 47.5%. The t-test shows that $t_{count} > t_{table}$ ($5.591 > 2.000$) and $p\text{-value} < 0.05$ (0.000). Simultaneously, the work environment and work discipline have a significant positive effect on employee performance, indicated by the regression equation $Y = 27.370 + 0.304X_1 + 0.624X_2$. The determination coefficient is 34.9%, with the F test showing $F_{count} > F_{table}$ ($16.050 > 3.15$) and $p\text{-value} < 0.05$ (0.000). Thus, the alternative hypothesis is accepted, concluding that both variables have a significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan packing di PT Metiska Farma, Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik sampel jenuh melibatkan 63 responden. Analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28,019 + 0,302X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,634 menunjukkan hubungan kuat, dengan kontribusi sebesar 34,9%. Uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,182 > 2,000$) dan $p\text{-value} < 0,05$ (0,000). Disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 21,289 + 0,475X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,475 menunjukkan hubungan sedang, dengan kontribusi sebesar 47,5%. Uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,591 > 2,000$) dan $p\text{-value} < 0,05$ (0,000). Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 27,370 + 0,304X_1 + 0,624X_2$. Koefisien determinasi sebesar 34,9%, dengan uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,050 > 3,15$) dan $p\text{-value} < 0,05$ (0,000). Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, menyimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu perusahaan, karena merekalah yang menjalankan segala macam operasional serta kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mengantarkan perusahaan mencapai tujuan dan targetnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib memelihara dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dipelihara dan dikembangkan dengan budaya perusahaan yang baik akan memberikan kontribusi serta kemampuan yang optimal bagi setiap individu karyawannya.

PT Metiska Farma adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur farmasi dan telah berdiri sejak tahun 1970 di Indonesia. PT Metiska Farma menjadi salah satu solusi dalam memenuhi kebutuhan industri farmasi dengan memproduksi berbagai jenis obat yang telah terdaftar di Badan POM. Saat ini, PT Metiska Farma telah bekerja sama dengan rumah sakit di berbagai daerah serta apotek di seluruh Indonesia, baik dalam skala besar, menengah, maupun kecil. Didukung oleh tenaga profesional dan mesin modern yang canggih, PT Metiska Farma mampu memberikan pelayanan terbaik dan memastikan kualitas produk yang unggul guna memuaskan pelanggan.

Salah satu contoh perusahaan yang akan diteliti oleh penulis adalah PT Metiska Farma, khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian *packing*. Hal ini

berdasarkan pengalaman pribadi penulis yang saat ini masih bekerja di perusahaan tersebut.

PT Metiska Farma memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman di bidangnya. Hal tersebut dapat terlihat dari lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan, sehingga menjadikan PT Metiska Farma sebagai perusahaan yang profesional. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik juga membuat PT Metiska Farma semakin dikenal oleh masyarakat yang menggunakan produk obat dari perusahaan tersebut. Berdasarkan informasi terkait lingkungan kerja bagi karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta Selatan dapat dilihat dari hasil *survey* sebagai berikut

Tabel 1.1

**Survey Lingkungan Kerja Karyawan
*Packing***

PT Metiska Farma Jakarta Tahun 2023

No	Pertanyaan	Hasil		
		Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Hubungan rekan kerja setingkat yang harmonis dan kekeluargaan	48	15	63
2	Hubungan atasan	41	22	63

	dengan karyawan saling menghargai			
3	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	51	12	63

Sumber : Diolah oleh peneliti

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Ketika karyawan menaati peraturan perusahaan, hal ini akan memberikan nilai positif bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan. Contohnya, karyawan yang datang tepat waktu dan langsung mengerjakan tugasnya akan memiliki lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efisien. Berbeda dengan karyawan yang datang terlambat, kemungkinan besar ia akan merasa terburu-buru karena kehilangan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

Berikut tabel di bawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi absen disiplin kerja karyawan *Packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.

Tabel 1.2

Hasil Rekapitulasi Absen Disiplin Kerja Karyawan *Packing* PT Metiska Farma Jakarta Tahun 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Absensi				Jumlah	Persentase (%)
				Sakit	Izin	Cuti	Terlambat		
1	2020	63	243	20	19	15	14	68	72,02%

2	2021	63	248	16	18	13	16	63	74,29%
3	2022	63	246	18	21	17	15	71	71,14%

Sumber : PT Metiska Farma

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan data absensi karyawan selama tiga tahun berturut-turut, yaitu 2020, 2021, dan 2022, dengan beberapa kategori absensi yang tercatat, yaitu sakit, izin, cuti, dan keterlambatan, serta total persentase absensi dalam setiap tahunnya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan jenis metode survei. Menurut Sugiyono (2012:17), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta, dengan pendekatan asosiatif kuantitatif, sehingga akan dicari ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono

(2010:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian merupakan kumpulan entitas yang telah ditetapkan melalui kriteria tertentu, yang nantinya akan dikelompokkan menjadi objek-objek. Objek tersebut bisa berupa individu, dokumen, atau catatan yang relevan dalam konteks penelitian. Sugiyono (2018:136) menjelaskan bahwa populasi merupakan domain generalisasi yang meliputi entitas atau subjek dengan jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan eksplorasi dan penarikan kesimpulan. Jumlah total populasi yang teridentifikasi karyawan di PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta mencapai 800 karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi fokus dalam penelitian. Dengan memperhatikan karakteristik yang sesuai dengan penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah 800 orang karyawan PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta. Populasi ini dipilih karena mencakup seluruh individu yang memiliki karakteristik yang relevan.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:11) adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Keunggulan dalam menggunakan sampel yaitu mempermudah penelitian, membuat penelitian lebih efisien, dan lebih cermat dalam pengumpulan data.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu harus benar-benar representatif agar kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dijalankan guna memahami kondisi data yang ada, dengan tujuan untuk menetapkan model analisis yang paling sesuai. Proses pengolahan data menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26. Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis data, khususnya dalam analisis regresi, untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan tertentu sebelum model regresi digunakan. Rincian lebih lanjut mengenai hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menyebabkan uji statistik menjadi tidak valid, terutama pada sampel berukuran kecil. Distribusi normal dalam residual dapat dikonfirmasi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Grafik diagonal atau histogram residual dapat memberikan gambaran visual tentang penyebaran data. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menyelidiki apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Idealnya, dalam model regresi yang baik, tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara variabel bebas, hal tersebut dapat memengaruhi interpretasi hasil analisis, sehingga variabel-variabel ini tidak bersifat ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya dengan variabel bebas lainnya sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain menurut Ghazali (2017:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* yang dikutip oleh Gozali (2017:142).

Deteksi adanya Heteroskedastisitas menurut Gujarati dalam Ghazali (2013:142) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{Sig. (2-tailed)} \leq 0,05$, berarti terkena heteroskedastisitas.
- Jika nilai $\text{Sig. (2-tailed)} \geq 0,05$, berarti bebas heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengidentifikasi pelanggaran atas asumsi klasik terkait autokorelasi, yang mencakup adanya korelasi antara pengamatan dalam sampel. Menurut Ghazali (2017:110), uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menilai apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara gangguan kesalahan pada periode t dengan gangguan kesalahan pada periode sebelumnya, $t-1$. Model regresi

yang ideal adalah model yang tidak mengandung autokorelasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden Karyawan *Packing* PT Metiska Farma

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	46	42.6	73.0	73.0
	PEREMPUAN	17	15.7	27.0	100.0
	Total	63	58.3	100.0	

Sumber : data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menyatakan bahwa responden laki-laki sebanyak 46 orang responden atau sekitar 73%, sedangkan responden perempuan sebanyak 17 orang responden atau sekitar 27%. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan *packing* pada PT Metiska Jakarta mayoritas berjenis kelamin laki-laki

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia Responden Karyawan *Packing* PT Metiska Farma Jakarta

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20	3	2.8	4.8	4.8
	21-25	30	27.8	47.6	52.4

26-30	7	6.5	11.1	63.5
31-40	22	20.4	34.9	98.4
5.00	1	.9	1.6	100.0
Total	63	58.3	100.0	

Sumber: Data diolah penulis 2023

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa dari 63 responden, berusia 18-20 tahun sebanyak 3 orang atau 4,8 %, berusia 21-25 tahun sebanyak 30 orang atau 47,6%, berusia 26-30 tahun sebanyak 7 orang atau 11,1%, 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau 34,9%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan *packing* pada PT Metiska Jakarta mayoritas berusia 21-25 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini melakukan pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi-asumsi dasar, sehingga hasil analisis dapat diandalkan dan valid.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:16).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa residual tidak terdistribusi normal, yang dapat mempengaruhi keandalan hasil analisis regresi.

- Dalam interpretasi kurva Normal P-P Plot, penting untuk memperhatikan seberapa dekat titik-titik data mengikuti garis diagonal. Semakin dekat titik-titik data dengan garis diagonal, semakin kuat bukti bahwa asumsi normalitas terpenuhi. mempertimbangkan untuk melakukan transformasi data atau menggunakan metode analisis non-parametrik yang tidak memerlukan asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas pada kurva Normal P-P Plot sebaiknya dikombinasikan dengan uji statistik lainnya, seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif."

Selain melalui kurva normal *P-P Plot*, uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S) (Ghozali, 2018:165). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Test Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorof Smirnov

Unstandardized Residual

N		63
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std.Deviation	2,49456080
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,054
Test Statistic		,063
Asymp.Sig.(2-tailed)		,200 ^{c,d}

- TestdistributionisNormal.
- Calculatedfromdata.
- LillieforsSignificanceCorrection.
- Thisisalowerboundofthetruesignificance.

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, nilai residual berdistribusi normal. Jika dicermati pada Tabel 4.12, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual regresi berdistribusi normal atau tidak. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.*

Uji Multikorelitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi, yang berakibat pada kesulitan dalam menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF suatu variabel terlalu tinggi, maka dapat diindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel tersebut dengan variabel independen.

Tabel 4.15

Coefficients ^a							
		B	Standar Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	27.370	5.58	.492	.000		

Lingkungan Kerja	-.304	.144	-.235	1.570	.122	.511	1.959
Disiplin Kerja	.624	.113	.679	.457	.000	.511	1.959

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Diolah melalui SPSS Versi.26

Hasil Uji Multikorelitas

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF, jika hanya menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini, maka ketiga variabel tersebut tidak akan memiliki hasil yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, nilai *tolerance* sebesar $0,522 > 0,10$ dengan nilai VIF untuk variabel kinerja karyawan sebesar $1,915 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF yang jauh di bawah ambang batas tersebut, sehingga dapat dipastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antaranggota sampel. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi.

Kriteria uji autokorelasi:

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.295	.272	5.241	2.006
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa statistik Durbin-Watson (DW) sebesar 2,006, yang masuk dalam interval 1,55–2,46 dari data Durbin, sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model pengujian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variasi varians residual antar pengamatan berbeda-beda, maka kondisi ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Dalam kerangka model regresi, prasyarat penting adalah ketiadaan gejala heteroskedastisitas. Dalam kerangka model regresi, prasyarat penting adalah ketiadaan gejala heteroskedastisitas

Ketika heteroskedastisitas terjadi, estimasi parameter regresi menjadi tidak stabil. Artinya, perubahan kecil dalam data dapat menghasilkan perubahan besar dalam koefisien regresi, sehingga mengurangi keandalan hasil analisis. Selain itu, multikolinearitas dapat menyebabkan standar error yang tinggi, sehingga uji signifikansi menjadi tidak akurat. Hal ini dapat membuat variabel independen yang sebenarnya berpengaruh tampak tidak signifikan dalam model.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std.			
(Constant)	7.22	3.683		1.962	.054
Lingkungan Kerja	.135	.129	.177	1.044	.301
Disiplin Kerja	.227	.092	.418	2.469	.016

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai probabilitas signifikansi (Sig.) untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,301, sedangkan untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,016. Keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,005. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, yang dapat digambarkan sebagai berikut.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi hipotesis variabel X1 dan X2 terhadap Y (uji parsial). Dengan membandingkan nilai estimasi t hitung dengan t tabel maka diterapkan kriteria signifikan sebesar 5% (0,05) dalam penyelidikan ini, yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung < t tabel: berarti H0 diterima dan Ha1 ditolak
- Jika nilai t hitung > t tabel: H0 ditolak dan Ha1 diterima.

Tabel 4.27

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.241	4.441		6.810	.000
Lingkungan Kerja	.475	.149	.457	3.182	.002
Disiplin kerja	.722	.129	.803	5.591	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.27, maka dijelaskan hasilnya sebagai berikut:

- Hasil uji parsial atau uji t variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $3,182 > 2,000$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama
- Hasil uji parsial variabel X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung $5,591 >$ dari t tabel 2,000 dengan

tingkat signifikan $0.000 < 0,05$, dan menggunakan uji dua arah atau dua sisi. Maka H0 ditolak dan Ha diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji statistik F) dilakukan dengan ambang signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh unsur motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *packing* PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta. Ambang batas signifikan sebesar 5% (0,05) diterapkan dalam penelitian ini, dan nilai F yang dihasilkan dibandingkan dengan tabel F menggunakan pedoman berikut:

- Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H0 3 diterima dan Ha3 ditolak
- Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H0 3 ditolak dan Ha3 diterima.

Program SPSS Versi 26 digunakan untuk mengolah data, dan diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4.28

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	779.478	2	389.739	16.050	.000 ^b
Residual	1456.935	6	242.822		
Total	2236.413	6			

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

Hasil Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F)

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.28, hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *packing* di PT Metiska Farma Kebayoran Lama ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,050 > 3,15$. Diperoleh berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya. Nilai $p < sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ semakin mendukung hal tersebut. Hasilnya, H_0 ditolak dan H_a disahkan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakart.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat disiplin yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai hasil penelitian ini akan dibahas secara rinci untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan *Packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta (Y)

Persamaan regresi linier $Y = 28.019 + 0.302 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 28.019 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 28.019. Nilai koefisien regresi sebesar 0.302, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya kinerja sebesar 28.019

Hasil uji parsial variabel X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,182 > t_{tabel} 2,000$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Menurut Rivai (2016:165 menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian dari organisasi yang berperan dalam pembentukan perilaku dan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan *Packing* pada PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta (Y)

Persamaan regresi $Y = 21.289 + 0,475 X_2$. diperoleh dari temuan analisis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21.289 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 21.289 nilai koefisien regresi sebesar 0,475 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta dimana bertambahnya sebesar 1% akan

berdampak bertambahnya disiplin kerja sebesar 21.289.

Hasil uji parsial variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung $5,591 > t$ tabel 2,000 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Packing* PT Metiska Farma Kebayoran Lama Jakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2018) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap

Kinerja Karyawan *Packing* pada PT Metiska Farma Jakarta (Y)

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari analisis adalah sebagai berikut: $Y = 27.370 + 0,304X1 + 0,624X2$. Persamaan regresi ini diperoleh dari temuan analisis dan memiliki arti sebagai berikut:

a. Koefisien Konstanta Sebesar 27.370

Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X1) Sebesar 0.304

Variabel lingkungan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.

c. Variabel Disiplin Kerja (X2) Sebesar 0,624

Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan

positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta. Dari uji simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai F hitung $16,050 > F$ tabel 3,15 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arif dkk (2020:106) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta sebagai berikut:

- Hasil uji parsial Lingkungan kerja (variabel X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) ditandai dengan nilai t hitung $3,182 > t$ tabel 2,000 dengan tingkat signifikan $0.002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.
- Hasil uji parsial disiplin kerja (variabel X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel Y) ditandai dengan nilai t hitung $5,591 > t$ tabel 2,000 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta

- c. Dari uji simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai $f_{hitung} 16.050 > f_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *packing* pada PT Metiska Farma Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi (2018:23) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7(2), 488-301.
- [2] Antika, N. D, Mujita, F. N., Elok, V. T. L., & Jojok, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (IMO)*, 12(2) 99-108.
- [3] Apfia Ferawati Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Agora* vol. 5, no.1, (2017)
- [4] Amalya, N.T. ,& Alwi, C. L., (2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* 5(1), 112–123.
- [5] Asamawiyah., Afiah, M., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- [6] Hasanudin, & Ikbali, I. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. (1 *Jurnal Dimensi*, 11), 37-53.
- [7] Husain, A., B. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 1 No. 1, Juli 2018 (1 - 15) *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.4, No. 1, April 2020 : 10
- [8] Kristin L. S., Azhar, A., Nurjaya., Denok, S., & Achmad, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1),
- [9] Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 10. No. 1
- [10] Moningkey, P. L., & Lucky, O.H. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bptd Wilayah Xxii Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1), 926M1-934.
- [11] Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan
- [12] Purba, D. C., Victor, P. K. L., & Sjendry, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841-850.
- [13] Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi STIE Pasim Sukabumi*, 84), 1-15.

- [14] Sasongko, R. C., & Ali, Z. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang . *Jurnal Imliah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 21), 194-201.
- [15] Sony, S. & Hakim, A. (2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(1), 225–237.
- [16] Syafrina Nova, (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, Riau : *Journal Indonesian Economics Business and Reviewe* Vol 8, No 4, Desember 2017.P.Issn: 1410-7988 E.Issn: 2614- 123x
- [17] Wahyudi Universitas Pamulang, Banten *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 2, No. 3, July 2019 p-Issn 2615- 3009 E-Issn 2621 – 3389 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan