

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ADMINISTRASI PADA PT KEHATILAB INDONESIA TANGERANG SELATAN

Sri Wulandari¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: wlandarii2109@gmail.com¹, dosen02465@unpam.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance in the administrative division of PT Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan, either partially or simultaneously. The results of this study show that: (1) The work environment has a significant effect on employee performance by showing a value of 0.686 (X1). (2) Work discipline has a significant effect on employee performance by showing a value of 0.702 (X2) (3) Work environment and work discipline have a significant effect on employee performance by showing a value of 0.793 (Y). Work environment and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.375 + 0.667 X1 + 0.597 X2$ with the adjusted r square coefficient of determination being 0.495 or 49.5%, while the rest (100% - 49.5% = 50.5%) are influenced or explained by other variables not included in this study. Based on the results of the F hypothesis test, the value of $F_{count} > F_{table}$ or (36.345 > 3.13) is obtained. In addition, it is known that the significant value is smaller than 0.05 or $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected H_a is accepted, meaning that there is a significant effect simultaneously between the work environment (X1) and work discipline (X2) on the performance of administration employees at PT. . Kehatilab Indonesia South Tangerang (Y).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian divisi Administrasi PT Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,686 (X1). (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,702 (X2) (3) Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,793 (Y). Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,375 + 0,667 X1 + 0,597 X2$ dengan nilai koefisien determinasi adjusted r square adalah 0,495 atau 49.5 %, Sedangkan sisanya (100% - 49.5 % = 50.5 %) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan Hasil Uji F hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (36,345 > 3,13). Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan Administrasi pada PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa laboratorium lingkungan dengan didukung personil profesional. Perusahaan didirikan untuk mendukung program pemerintah dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2009 khususnya pemantauan kualitas air dan air limbah, udara ambien, emisi sumber bergerak dan tidak bergerak, kebisingan, kebauan, pencahayaan, udara lingkungan kerja, biologi, getaran, dan sedimen serta tanah. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan permasalahan yang timbul dalam PT Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan yaitu disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat serta tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan, ada juga beberapa karyawan yang masih belum mematuhi peraturan dalam berpakaian contohnya masih banyak yang memakai kaos biasa dan tidak memakai sepatu dalam bekerja dan hanya memakai sandal biasa.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari tata ruang kerja yang kurang baik sehingga ruangan terlihat sempit, contohnya yaitu pada divisi Administrasi, ruangan Bagian umum dan administrasi disatukan sehingga membuat ruangan sempit dan kurang nyaman, selanjutnya pada divisi Keuangan dari lingkungan kerja seperti sarana kerja dan fasilitas kerja mulai dari meja, kursi dan ruangan kerja yang kurang kondusif untuk divisi service yang banyak menggunakan aliran listrik menjadi aliran panas, harusnya di sediakan ruangan yg ber AC agar alat dan suasana kerja lebih nyaman dan baik, serta kinerja karyawan yang rendah terlihat dari lambatnya karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya contohnya yaitu service produk yang lebih lama dari estimasi perbaikan karena kurangnya ketersediaan sparepart dan juga sebagai akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan disiplin kerja yang rendah.

Terjadinya fenomena tersebut dapat dilihat pula dari data hasil pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel lingkungan kerja. Hasil dari pra survei variabel Lingkungan kerja (X1) yang peneliti sebar yaitu

sebanyak 35 responden, hampir sebagian karyawan menjawab “Kurang Baik” dengan jumlah rata-rata 25,8% dan karyawan yang menjawab “Baik” 24%. Dengan terdapat permasalahan pada pertanyaan nomor 2 “Suhu udara di tempat kerja” dengan jawaban responden “Baik” sebanyak 12 orang atau 35 % dari total responden pra survei dan jawaban “Kurang Baik” sebanyak 23 orang atau 65% dari total responden pra survei, kemudian pada pertanyaan nomor 3 “Kebisingan di tempat kerja” dengan jawaban responden “Baik” sebanyak 11 orang atau 31% dari total responden pra survei dan jawaban “Kurang Baik” sebanyak 24 orang atau 68% dari total responden pra survei.

Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat ruangan yang suhu udaranya kurang baik pada divisi produksi yang mana masih belum terdapat penyejuk udara (AC) sehingga karyawan masih merasa kurang nyaman dalam bekerja. Kemudian terdapat kebisingan yang dapat mengganggu kinerja karyawan di bagian divisi Administrasi. Kebisingan tersebut berasal dari ruangan Keuangan yang bertempat sangat berdekatan dengan di bagian admin sehingga membuat kinerja karyawan dibagian administrasi terganggu.

Tingkat kehadiran karyawan masih belum stabil sehingga kedisiplinan menurun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Pada tahun 2019 yaitu 72% kemudian tahun 2020 meningkat 83% dan tahun 2021 menurun 75%. Hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya kinerja karyawan karena absensi karyawan yang mengalami penurunan. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap rendahnya disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:97) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.” Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan untuk bekerja secara maksimal, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja karyawan agar dapat meningkatkan pekerjaannya.

Tabel I. Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan (Y) Periode 2019-2021

No	Kriteria	2019			2020			2021		
		Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Perilaku Kerja										
1.	Tanggung Jawab	10	70	7	10	80	8	10	65	6,5
2.	Kerja Sama	10	65	6,5	10	85	8,5	10	60	6
3.	Kedisiplinan	10	60	6	10	70	7	10	65	6,5
4.	Kemandirian	10	70	7	10	70	7	10	80	8
Penilaian Kinerja										
1.	Kualitas Kerja	20	75	15	20	80	16	20	80	16
2.	Keterampilan Kerja	20	75	15	20	70	14	20	65	13
3.	Kuantitas kerja	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Jumlah		100		73	100		76			70
Rata-Rata				10,4			10,8			10

Sumber: PT. Kehatlab Indonesia Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel I hasil pra survei menunjukkan terjadi penurunan hasil kinerja pada karyawan PT. Kehatlab Indonesia pada divisi Administrasi tahun 2019-2021 di semua aspek, berdasarkan tabel di tahun 2019 mencapai 73% dan di tahun 2020 terjadi peningkatan 76%, kemudian ditahun 2021 terjadi penurunan 70%. Hasil ini mendukung terhadap fenomena penelitian yaitu kurang maksimal nya kinerja karyawan PT. Kehatlab Indonesia Tangerang Selatan. Untuk mengatasi hal tersebut di perlukan disiplin dan lingkungan kerja yang baik dari para karyawan itu sendiri sebagai bagian dari organisasi.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar (2019) JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281 Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli. Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan nilai $p = 0.570$. nilai t hitung (5.829) > t tabel (2.01) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander (2022) Jurnal Ilmiah PERKUSI

Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 2 No.1 – Januari 2022. Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fa Antares Medika Bsd City. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fa Antares Medika – BSD City. Secara simultan Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

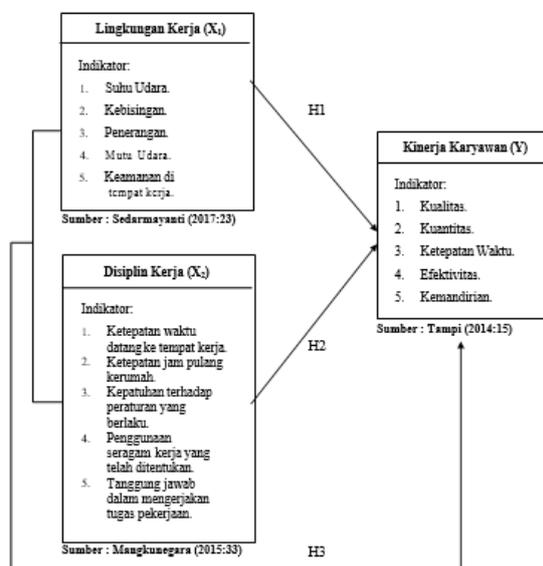
Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hardianti, Rizka Wahyuni Amelia (2023) JORAPI ISSN : 2985-4768 Vol. 1 No. 4 : Oktober. Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PJ Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pj Tek Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t -hitung $11,381 > 1,996$ Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t -hitung $8,415 > 1,996$ Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai F hitung adalah $74,185 > F_{tabel} 3,13$ Sig. $0,001 < \alpha 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut

idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:95) berpendapat bahwa “kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti” Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma harus didasarkan pada kerangka berpikir.



Gbr 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:63), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah 1 sampai dengan 3.

H0 1 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.
Ha 1 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian Divisi Administrasi Pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

H0 2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

Ha 2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

H0 3 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

Ha 3 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) metodologi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian ini dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa Laboratorium Lingkungan dengan didukung personil Profesional. Perusahaan didirikan untuk mendukung program pemerintah dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2009 khususnya pemantauan kualitas air dan air limbah, udara ambien, emisi sumber bergerak dan tidak bergerak, kebisingan, kebauan, pencahayaan, udara lingkungan kerja, biologi, getaran, dan sedimen serta tanah. Perusahaan juga memberikan jasa konsultasi sistem manajemen mutu laboratorium dan penyusunan dokumen AMDAL serta UKL/UPL. yang berlokasi di Jl. Swadaya 19 Rawa Mekar Jaya, Serpong, Tangerang Selatan 15310.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2015: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi adalah merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek tau objek tersebut yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populsinya adalah karyawan pada bagian divisi administrasi pada PT Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 73 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dan menurut Arikunto dan Suharsimi (2014:64) "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian". Penentuan sampel pada penelitian yang dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling, Non probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:16).

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) berpendapat "dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis nya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel data yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotetis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan berjumlah (73) orang. Responden dengan usia 20 tahun sebanyak (9) orang responden atau sebesar 12,9%, usia 21-30 tahun sebanyak (56) orang responden atau sebesar 80%, usia 31-40 tahun sebanyak (3) orang atau sebesar 4,3%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak (2) orang responden atau 2,9%.

Usia responden atau karyawan bagian divisi Administrasi PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan yang terdiri dari 73 karyawan. sebanyak 39 orang atau 53,4 % yang berusia 18-25 tahun, sebanyak 25 orang atau 34,2% yang berusia 25-30 tahun, sebanyak 8 orang atau 11,0% yang berusia 30-40 tahun, sebanyak 1 orang atau 1,4 % yang berusia 40-50 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia karyawan bagian divisi Administrasi PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan, yang berusia 18- 25 tahun lebih dominan. Jadi, responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 18- 25 tahun.

Pendidikan responden atau karyawan bagian divisi Administrasi PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan. Sebanyak 19 karyawan atau sebesar 26% berpendidikan S1, sebanyak 3 karyawan atau sebesar 4,1% berpendidikan D3,

sebanyak 51 orang atau sebesar 69.9% berpendidikan SMA/Sederajat, dan sebanyak 0 karyawan atau sebesar 0% berpendidikan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden atau karyawan bagian divisi Administrasi PT. Kehatlab Indonesia Tangerang Selatan lebih banyak yang berpendidikan SMA/Sederajat.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Corrected Total Correlation	Rtabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,568	0,230	Valid
2	Pernyataan 2	0,747	0,230	Valid
3	Pernyataan 3	0,688	0,230	Valid
4	Pernyataan 4	0,575	0,230	Valid
5	Pernyataan 5	0,544	0,230	Valid
6	Pernyataan 6	0,599	0,230	Valid
7	Pernyataan 7	0,786	0,230	Valid
8	Pernyataan 8	0,719	0,230	Valid
9	Pernyataan 9	0,728	0,230	Valid
10	Pernyataan 10	0,731	0,230	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS versi 28

Berdasarkan data tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai rhitung > rtabel 0,230 maka semua item kesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel III. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Corrected Total Correlation	Rtabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,797	0,230	Valid
2	Pernyataan 2	0,636	0,230	Valid
3	Pernyataan 3	0,604	0,230	Valid
4	Pernyataan 4	0,786	0,230	Valid
5	Pernyataan 5	0,553	0,230	Valid
6	Pernyataan 6	0,737	0,230	Valid
7	Pernyataan 7	0,745	0,230	Valid
8	Pernyataan 8	0,797	0,230	Valid
9	Pernyataan 9	0,657	0,230	Valid
10	Pernyataan 10	0,810	0,230	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS versi 28

Berdasarkan data tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai rhitung > rtabel 0,230 maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Corrected Total Correlation	Rtabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,802	0,230	Valid
2	Pernyataan 2	0,651	0,230	Valid
3	Pernyataan 3	0,763	0,230	Valid
4	Pernyataan 4	0,680	0,230	Valid
5	Pernyataan 5	0,764	0,230	Valid
6	Pernyataan 6	0,782	0,230	Valid
7	Pernyataan 7	0,807	0,230	Valid
8	Pernyataan 8	0,727	0,230	Valid
9	Pernyataan 9	0,568	0,230	Valid
10	Pernyataan 10	0,758	0,230	Valid

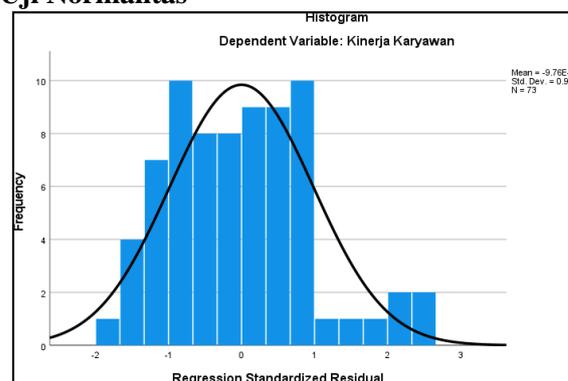
Sumber : Hasil Data Olahan SPSS versi 28

Berdasarkan data tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai rhitung > rtabel 0,230 maka semua item kesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel lingkungan kerja (X1) dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha senilai 0,848 lebih besar dari 0,60 artinya hasil pengukuran variabel lingkungan kerja (X1) reliabel. Variabel disiplin kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha senilai 0,889 lebih besar dari 0,60 artinya hasil pengukuran variabel disiplin kerja (X2) reliabel. Variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha senilai 0,898 lebih besar dari 0,60 artinya hasil pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gbr 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil output uji normalitas dengan metode histogram di atas menunjukkan bahwa, dengan melihat tampilan grafik histogram garis diagonal terlihat membentuk lonceng sempurna, hal ini dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

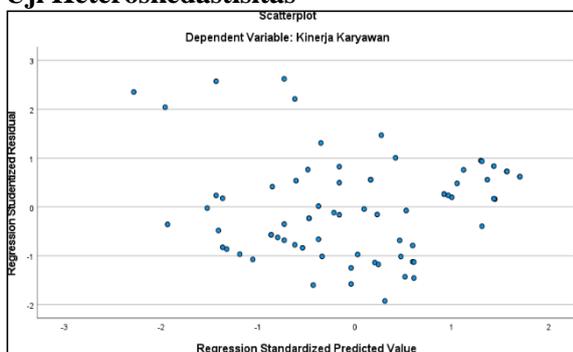
Tabel V. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	7,633	3,194		2,390	0,002		
	Lingkungan Kerja	0,292	0,112	0,280	2,601	0,001	0,422	2,368
	Disiplin Kerja	0,544	0,102	0,577	5,364	0,000	0,422	2,368

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 28

Dari hasil pengujian Multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja sebesar 0,422 dan disiplin kerja sebesar 0,422. Serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2,368 dan disiplin kerja sebesar 2,368. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai toleran diatas 0,10 dan VIF dibawah 0,10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji scatterplot diatas, dapat diketahui bahwa titik-titiknya menyebar secara acak seta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu dalam penyebarannya. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastitas.

Uji Autokorelasi

Tabel VI. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,714 ^a	0,09	0,495	3,863	2,304

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 28

Dari tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,304 dan berada diantara (1,550 – 2,460) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi variable X1 terhadap Y adalah $Y = 15,240 + 0,674 \text{ Lingkungan Kerja (X1)} + \epsilon$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 15,240 artinya jika Lingkungan Kerja (X1) dalam keadaan tetap atau nilai nol (0) maka Kinerja Karyawan sebesar 15,240. Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,674 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X1) 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,674 dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi variabel X2 terhadap Y adalah $Y = 36,397 + 0,756 \text{ Disiplin Kerja (X2)} + \epsilon$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 36,397 artinya jika Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan tetap atau nilai nol (0) maka Kinerja Karyawan sebesar 36,397. Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,756 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan Disiplin (X2) 1% maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,756 dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linier berganda $Y = a + b1X1 + b2X2$ yang telah ditemukan adalah $Y = 10,375 + 0,667 X1 + 0,597 X2$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa: Nilai constanta a sebesar

10,375 yang diartikan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau $X = 0$ maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 10,375. Nilai Coefficients regresi b ($b1X1$) sebesar 0,667 diartikan bahwa, jika Lingkungan Kerja (X1) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,667. Nilai Coefficients regresi b ($b2X2$) sebesar 0,597 diartikan bahwa, jika Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,597. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel VII. Uji t Variabel X1

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	15,240	3,406		4,474	0,000
	Lingkungan Kerja	0,674	0,081	0,702	8,317	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS versi 28

Dari tabel Coefficient di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung $8,317 > t$ tabel 1,994 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel VIII. Uji t Variabel X2

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13,397	4,829		7,537	0,000
	Disiplin Kerja	0,460	0,075	0,169	7,445	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS versi 28

Dari tabel Coefficient di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t

hitung $7,445 > t$ tabel 1,994 atau nilai Sig $0,001 < 0,05$ maka H_0 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan atau Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F(Sig) pada tabel Anova lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel IX. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084,949	2	542,475	36,345	,000 ^b
	Residual	1044,804	70	14,926		
	Total	2129,753	72			

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

Sumber : Olahan Data SPSS versi 28

Dari tabel output di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai F hitung $36,345 > F$ tabel 3,13 atau probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian divisi Administrasi pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan IBM SPSS versi 28 diperoleh nilai hasil uji t bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi $Y = 15,240 + 0,674 X1$, dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,686 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,693 atau 69,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 69,3\%) = 30,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,317 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi pada PT. Kehatilah Indonesia Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan IBM SPSS versi 28 diperoleh nilai hasil uji t bahwa variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi $Y = 36,397 + 0,756 X_2$, dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,702 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,652 atau 65,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-65,2\%) = 34,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,445 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi pada PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan IBM SPSS versi 28 diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,375 + 0,667 X_1 + 0,597 X_2$. Nilai Coefficients regresi b (b_1X_1) sebesar 0,667 diartikan bahwa, jika Lingkungan Kerja (X1) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,667. Nilai Coefficients regresi b (b_2X_2) sebesar 0,597 diartikan bahwa, jika Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,597. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,793 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 70,5% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 29,5% nya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(36,345 > 3,13)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi

Administrasi pada PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Divisi Administrasi pada PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana ialah $Y = 15,240 + 0,674 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,686 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 69,3% yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 69,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,317 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana ialah $Y = 36,397 + 0,756 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,702 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 65,2% yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 65,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,445 > 1,994)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana ialah $Y = 10,375 + 0,667 X_1 + 0,597 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat dengan

koefisien determinasi sebesar 70,5% yang artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 70,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (36,345 > 3,13). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi pada PT Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan.

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta. Jorapi Vol. 1, No. 2, Issn : 2985-4768.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- [2] Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- [3] Rahmi Hermawati, Tri Hastuti, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander (2022) *Jurnal Ilmiah Perkusi Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 2 No.1 – Januari 2022 Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan N Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fa Antares Medika Bsd City.
- [4] Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/Socio/Article/View/413/406>
- [5] Sri Hardianti, Rizka Wahyuni Amelia (2023) *Jorapi* Issn : 2985-4768 Vol. 1 No. 4 : Oktober. Judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pj Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan.
- [6] Sugiyono (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Cv Alfabeta.
- [7] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&Amp;D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- [8] *Jurnal Economic, Accounting, Management, & Business*. Vol. 2 No. 3.
- [9] Rizka Wahyuni Amelia & Firli.F (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi