

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIDJAJA INDO BERJAYA JAKARTA UTARA

Siti Anisa¹, Siska Yunanti²

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

E-mail: sitianisa123441.sa@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

This study of this purpose was to determine the effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT Widjaja Indo Berjaya North Jakarta Employees Partially and Simultaneously. The research method used is a quantitative method, with the nature of quantitative associative research. The research variables consist of independent variables Work Environment and Work Discipline, and dependent variables Employee Performance. The population taken is as many as 33 respondents. The results of this study indicate that: 1) Work Environment positive affects Employee Performance with regression equation $Y=30.853+0.637X1$. The value of coefficient determination is 0.579 or 57.9%. Test the hypothesis t count $>$ t table ($6.535 > 2.042$), then $H01$ is rejected and $Ha1$ is accepted. 2) Work Discipline positive effect Employee Performance with regression equation $Y=14.308+1.532X2$. The value of the coefficient determination is 0.623 or 62.3%. Test the hypothesis t count $>$ t table ($7.158 > 2.042$), then $H02$ is rejected and $Ha2$ is accepted. 3) Work Environment and Work Discipline positively affect Employee Performance with regression equation $Y=12.315+0.361X1+0.991X2$. The value of the correlation coefficient of 0.866 means the independent variable with the dependent variable has a perfect relationship level a coefficient determination of 0.732 or 73.2%. Test hypothesis F count $>$ F table ($40.882 > 3.32$), then $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted. This means is a significant simultaneously between the Work Environment and Work Discipline on the Performance of PT Widjaja Indo Berjaya North Jakarta Employees.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara secara Parsial dan Simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sifat penelitian asosiatif atau kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Populasi yang diambil yaitu sebanyak 33 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 30,853 + 0,637X1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,579 atau sebesar 57,9%. Uji hipotesis t hitung $>$ t tabel atau ($6,535 > 2,042$), maka $H01$ ditolak dan $Ha1$ diterima. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,308 + 1,532X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,623 atau sebesar 62,3%. Uji hipotesis t hitung $>$ t tabel atau ($7,158 > 2,042$), maka $H02$ ditolak dan $Ha2$ diterima. 3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,315 + 0,361X1 + 0,991X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,866 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sempurna dengan koefisien determinasi sebesar 0,732 atau sebesar 73,2%. Uji hipotesis F hitung $>$ F tabel atau ($40,882 > 3,32$), maka $H03$ ditolak dan $Ha3$ diterima. Artinya menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Widjaja Indo Berjaya merupakan perusahaan yang memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan dimana tercapainya tujuan, visi dan misi perusahaan tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan perusahaan. Keberlangsungan perusahaan juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketelitian yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerjanya.

PT Widjaja Indo Berjaya merupakan perusahaan yang memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan dimana tercapainya tujuan, visi dan misi perusahaan tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan perusahaan. Keberlangsungan perusahaan juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketelitian yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel I. Data Kinerja Karyawan PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara Tahun 2020-2022

Perilaku Kerja	2020			2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8 %	10	70	7 %	10	60	6 %
2. Inisiatif	10	70	7 %	10	70	7 %	10	60	6 %
3. Ketelitian	10	90	9 %	10	80	8 %	10	70	7 %
Hasil Kerja									
1. Kualitas Kerja	20	80	8 %	10	80	8 %	10	60	6 %
2. Kuantitas Kerja	20	80	8 %	20	70	7 %	20	80	8 %
3. Efisiensi Kerja	10	80	8 %	10	80	8 %	10	80	8 %

Sifat Pribadi									
1. Kejujuran	10	80	8 %	10	70	7 %	10	80	8 %
2. Kreativitas	10	70	7 %	10	70	7 %	10	80	8 %
Jumlah	100		8 %	100		7 %	100		7 %

Sumber : PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara tahun 2020 – 2022

Dapat dilihat bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan PT Widjaja Indo Berjaya masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika diperhatikan, pencapaian skor kinerja karyawan cenderung menurun dan terdapat penurunan kualitas kerja, inisiatif, dan kedisiplinan karyawan pada Periode tahun 2022 yaitu sebesar 6% dari bobot yang ditentukan perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT Widjaja Indo Berjaya masih terdapat karyawan yang datang terlambat masuk atau pulang tidak sesuai jadwal yang ditentukan. Hal ini dapat dikatakan karyawan yang sering terlambat dan pulang lebih awal memiliki masalah disiplin kerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan lambat terwujud.

PT Widjaja Indo Berjaya menginginkan sikap kedisiplinan karyawan meningkat dari sebelumnya, salah satunya disiplin waktu. Dengan menerapkan disiplin waktu, perusahaan tidak akan merasa rugi karena manajemen waktu yang terkontrol dengan baik akan memperoleh kinerja yang baik. Maka akan menjadi perilaku atau kebiasaan yang positif bagi karyawan diperusahaan. Selain disiplin waktu, karyawan perlu mengikuti peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis ataupun tidak tertulis. Maka perusahaan perlu menerapkan sistem SOP “Standard Operating Procedure” agar manajemen tingkat disiplin berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sayangnya tidak semua perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat disiplin yang diharapkan. Terkadang karyawan yang memiliki kemampuan tidak memiliki semangat kerja sehingga kinerjanya kurang maksimal.

Disiplin kerja memiliki manfaat besar, baik untuk kepentingan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Disiplin kerja mencerminkan jiwa

tanggung jawab karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Dapat dilihat pada data observasi yang diperoleh peneliti terkait dengan kehadiran karyawan PT Widjaja Indo Berjaya tahun 2020-2022 sebagai data pendukung atas permasalahan yang peneliti temukan.

Tabel II. Data Kinerja Karyawan PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara Tahun 2020-2022

No	Tahun	Total Karyawan Hadir	Total Karyawan Tidak Hadir	Persentase Karyawan Hadir	Persentase Karyawan Tidak Hadir
1.	2020	627	33	86%	14%
2.	2021	581	79	67%	33%
3.	2022	563	97	59%	41%

Sumber : PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara tahun 2020 – 2022

Dapat dilihat siklus dari absensi tahunan karyawan PT Widjaja Indo Berjaya pada tahun 2020-2022, tingkat ketidakhadiran karyawan semakin menurun pada tahun 2022 yaitu sebesar 59%. Dapat dilihat hasil persentase karyawan tidak hadir disebabkan karena banyaknya jumlah karyawan yang (sakit/izin/tanpa keterangan) menunjukkan bahwa disiplin karyawan bermasalah. Hal ini harus segera diatasi oleh pihak manajemen perusahaan. Disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan lambat terwujud.

Lingkungan kerja merupakan isu yang sangat penting dan perlu diperhatikan, karena telah terbukti memberikan manfaat yang besar bagi individu, masyarakat dan organisasi. Lingkungan kerja yang bersih mendatangkan rasa nyaman serta mendukung karyawan untuk kerja secara maksimal. Di sisi lain, kurangnya lingkungan kerja menambah beban kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja pada PT Widjaja Indo Berjaya yang dikatakan kurang kondusif seperti kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja diruangan dimana belum memenuhi standar mengakibatkan kurangnya kenyamanan pegawai, kurangnya sirkulasi udara segar diruang kerja yang membuat karyawan merasakan sangat gerah saat bekerja, dan masih terdapat karyawan yang merasa terganggu atas kebisingan rekan kerja dengan suara musik yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi saat bekerja. Kelengkapan sarana pendukung sangat perlu dilengkapi untuk bekerja dan yang lainnya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu juga, bahwa kinerja karyawan akan meningkat dari kondisi sebelumnya yang dilakukan (Shihab dkk, 2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT So Good Food Manufacturing.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh (Soejarminto dan Hidayat, 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang” menunjukkan bahwa hasil penelitian koefisien sig variabel lingkungan kerja sebesar 0,006 dan berpengaruh parsial sebesar 24,2% maka penulis menyarankan agar di tingkatkan lagi lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat.

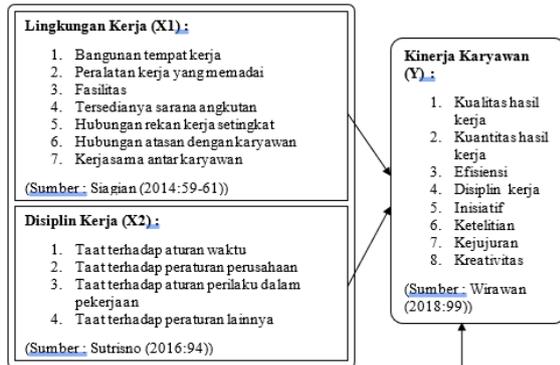
Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, dan Vera Maria. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manufacturing.

Penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong, Farlane S. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Air Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh. Dengan judul Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan di teliti. Menurut Sugiyono menjelaskan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. $H01 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya.
2. $Ha1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya.
3. $H02 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya
4. $Ha2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya
5. $H03 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya

6. $Ha3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel- variabel ini diukur sehingga data terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2015 :5).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Lokasi penelitian di Jl. Bandengan Utara Raya Blok B09-B10 belakang Bank Danamon, Kec. Penjaringan, Penjaringan, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta 14440, PT Widjaja Indo Berjaya.

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, hingga teknik uji statistik yang dipergunakan. Proses penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan di PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara berjumlah 33 orang.

Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan metode sampel jenuh atau keseluruhan karyawan pada bagian direksi, keuangan, desain produk dan marketing, kepala produksi, Operator packing, kepala gudang, sales, dan supir barang di PT Widjaja Indo Berjaya yaitu berjumlah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data responden yang telah penulis teliti, menunjukkan bahwa responden yang berusia 15-20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, yang berusia 21-25 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 37%, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 Orang atau 67%, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 Orang atau 33%. Menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan. Responden yang terlibat dalam penelitian ini, 4 orang atau 13% memiliki masa kerja antara 0-1 tahun, 12 orang atau 40% memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, 6 orang atau 20% memiliki masa kerja antara 3-5 tahun, 5 orang atau 17% memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, dan 3 orang atau 10% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun merupakan kelompok yang dominan atau paling banyak, sementara responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan kelompok yang paling sedikit.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel III. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kondisi suhu di ruang kerja telah mencukupi untuk mendukung aktivitas kerja.	0,571	0,344	VALID
2	Suara bising karena musik dapat mengurangi konsentrasi saya bekerja	0,495	0,344	VALID
3	Saya merasa peralatan kerja yang tersedia sudah lengkap sehingga memperlancar pekerjaan	0,857	0,344	VALID
4	Peralatan kerja yang saya gunakan sudah modern	0,728	0,344	VALID
5	Tersedianya pedagang makanan di sekitar perusahaan sehingga mempercepat saat jam istirahat	0,628	0,344	VALID
6	Tersedianya lahan parkir yang aman	0,603	0,344	VALID
7	Tempat kerja saya memiliki akses angkutan umum yang mudah	0,730	0,344	VALID
8	Angkutan umum menuju tempat kerja saya cukup murah	0,537	0,344	VALID
9	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	0,585	0,344	VALID
10	Saya tidak mempunyai konflik dengan rekan kerja	0,492	0,344	VALID
11	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik	0,651	0,344	VALID
12	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan lainnya	0,538	0,344	VALID
13	Kerjasama dengan rekan kerja berjalan baik	0,821	0,344	VALID
14	Kerjasama antar karyawan memudahkan dan mempercepat pekerjaan saya	0,802	0,344	VALID

Berdasarkan hasil tabel correlations di atas, jika dihitung menggunakan rumus r_{tabel} yaitu $(df) = n-2 = 33-2 = 31$ dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% atau 0,05 adalah 0,344, maka variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya tidak pernah datang terlambat	0,618	0,344	VALID
2	Saya istirahat sesuai jam istirahat yang telah ditentukan perusahaan	0,678	0,344	VALID
3	Saya patuh pada SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam melaksanakan pekerjaan	0,651	0,344	VALID
4	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan	0,693	0,344	VALID
5	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0,785	0,344	VALID
6	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku dalam bekerja	0,621	0,344	VALID
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,645	0,344	VALID
8	Saya tidak pernah merusak peralatan kantor	0,735	0,344	VALID

Berdasarkan hasil tabel correlation di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,344), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,575	0,344	VALID
2	Hasil kerja saya memenuhi standar perusahaan	0,759	0,344	VALID
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja	0,560	0,344	VALID
4	Saya selalu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja	0,461	0,344	VALID
5	Saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,708	0,344	VALID
6	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk mencapai hasil yang diharapkan perusahaan	0,531	0,344	VALID
7	Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja	0,781	0,344	VALID
8	Saya tiba dan pulang sesuai jadwal yang sudah ditentukan perusahaan	0,649	0,344	VALID
9	Saya selalu mempunyai inisiatif dalam mengambil keputusan	0,694	0,344	VALID
10	Saya selalu inisiatif mencari solusi atas pekerjaan saya	0,740	0,344	VALID
11	Saya memiliki tingkat ketelitian yang baik	0,747	0,344	VALID
12	Saya berhati-hati saat bekerja agar tidak merugikan perusahaan	0,788	0,344	VALID
13	Saya selalu jujur saat bekerja	0,746	0,344	VALID
14	Saya tidak pernah menyebarkan kebohongan untuk menjatuhkan rekan kerja	0,649	0,344	VALID
15	Saya aktif dalam memberikan saran dan kritik kepada atasan maupun rekan kerja	0,695	0,344	VALID
16	Saya memiliki ide yang dapat memudahkan pekerjaan saya dalam meningkatkan kinerja	0,601	0,344	VALID

Berdasarkan hasil tabel correlation di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,344), maka hasil dari keseluruhan item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel VI. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Tes
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83800038
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.136
	Positive	.084
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dengan melihat tabel diatas, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dikatakan normal, karena nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,050. Jadi, hasil uji pada tabel diatas memperoleh nilai signifikan sebesar 0,129 > 0,050 dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistics Tolerance

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	12.315	6.415		1.920	.064		
TOTAL_X1	.361	.104	.431	3.483	.002	.583	1.714
TOTAL_X2	.991	.240	.511	4.124	.000	.583	1.714

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah $1,714 < 10$, dan nilai Tolerance Value $0,583 > 0,1$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VIII. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.315	6.415		1.920	.064
Lingkungan Kerja (X1)	.361	.104	.431	3.483	.002
Disiplin Kerja (X2)	.991	.240	.511	4.124	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan hasil uji yang tercantum pada tabel diatas, nilai (Sig.) signifikansi untuk uji Glejser pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,002 dan untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,000. Nilai signifikansi keduanya $< 0,05$, menunjukkan bahwa dalam model regresi ini terdapat indikasi heteroskedastisitas. Namun, hubungan heteroskedastisitas tersebut tidak terlalu kuat sehingga model regresi ini masih layak digunakan dalam analisis data penelitian

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien korelasi berganda dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antar variabel secara simultan. Berdasarkan hasil pada analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh persamaan regresi berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 = 12,315 + 0,361X1 + 0,991X2$$

a) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 12,315, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 12,315.

b) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,361 bernilai positif, sehingga jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,361

c) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,991 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,991.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel independen dan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah variabel independe yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan variabel dependen yaitu terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi telah diolah menggunakan program SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel IX. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara

Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary						
	Adjusted R Square						
1	.579 ^a	.579	.566	.609	.579	2.702	1.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil output tabel diatas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,579. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 57,9% terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Artinya, sekitar 57,9% dari variasi atau perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	t	Sig.	
(Constant)	3	5			
	0.853	.636	.47	.000	4
Lingkungan Kerja (X1)	.637	.097	7.61	.53	.000
					5

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) diperoleh nilai sign pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,535 > 2,039$). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya.

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	t	Sig.	
(Constant)	4.308	.449		.921	.064

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	t	Sig.	
(Constant)	.7	.158		.000	
Disiplin Kerja (X2)	.532	.214	.89	.158	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan hasil uji pada tabel, diperoleh nilai signifikansi pengaruh parsial dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ tingkat signifikansi yang ditetapkan. Selain itu, nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel yaitu ($7,158 > 2,039$). Oleh karena itu, H02 ditolak sementara Ha2 diterima. Hasil ini menyatakan adanya pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Widjaja Indo Berjaya secara parsial.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.446	2	351.223	40.882	.000 ^b
	Residual	257.736	30	8.591		
	Total	960.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil output tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,005$. Selain itu, nilai F hitung sebesar $40,882 > F$ tabel sebesar $3,316$, atau ($40,882 > 3,316$). Hal tersebut membuktikan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara secara signifikan.

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapat nilai koefisien korelasi yaitu sebesar $0,761$, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut kuat dan bentuk hubungannya adalah positif. Nilai determinasi, atau kontribusi, sebesar $0,579$ atau $57,9\%$, menunjukkan bahwa

variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat, sedangkan 42,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,535 > t$ tabel (2,039), atau ($6,535 > 2,039$). Oleh karena itu, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Widjaja Indo Berjaya, Jakarta Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,789, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan berorientasi positif. Nilai determinasi, yang mengindikasikan kontribusi pengaruh, sebesar 0,623 atau 62,3%, sementara 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,158 lebih besar dari t tabel (2,039). Jadi, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara secara parsial.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen adalah 0,855, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi, yang menunjukkan kontribusi pengaruh secara simultan, adalah 0,732 atau 73,2%, sementara 26,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung sebesar $40,882 > F$ tabel (3,316), atau ($40,882 > 3,316$). Dengan demikian, H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Widjaja Indo Berjaya, Jakarta Utara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara” dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara.
- Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara.
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1)
- Candana, D. M., Putra, R. B., Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *JEMSI*, 2(1), 2686
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.5238
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Jurnal IJSE*, 5(1), 2461-0690
- Mokoagow, M., Sendow, G., Lumantow, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, (10(4), 2303-1174
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 2722-9467
- [7] Soejarminto, Y & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 6(1), 2654-4946
- [8] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta
- [9] Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [10] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebbar)*, 6(3), 2552-2559.
- [11] Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 405-414.