

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Express Cabang Kostrad Raya Jakarta Selatan

Diana Azwina^{1*}, Putra Tri Andriansah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
dosen01741@unpam.ac.id*, putratriandriansah25@gmail.com

Received 9 September 2023 | Revised 4 Desember 2023 | Accepted 27 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt j&t express cabang kostrad raya jakarta selatan secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,392 > 2,000). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,318 > 2,000).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at pt j&t express simultaneously, south jakarta kostrad branch. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 63 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 47.3% and the hypothesis test is obtained t count > t table or (7.392 > 2.000).

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan ekonomi saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah

organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (ekhsan, 2019:2)

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (sherlie & hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengkontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (d. P. Sari, megawati, & heriyanto, 2020:33) menurut (yantika, herlambang, & rozzaid, 2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. (yantika 2018:177)

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dalam perilaku individu, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap berjiwa seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Faktor kedisiplinan memegang peran penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin tidak akan mencari waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Demikian pula karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Namun, rendahnya komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian komitmen anggota organisasi didalam suatu perusahaan sangatlah penting karena akan berdampak pada disiplin dan kinerja karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kerja disiplin, suatu perusahaan dituntut memiliki sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

menurut hasibuan (2017:193), “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga seseorang akan mematuhi dan melakukan segala tugasnya dengan baik, tanpa ada paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu caranya dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menanamkan kedisiplinan mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat. Penegakan disiplin kerja juga merupakan salah satu yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan.

dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan

mentaati semua peraturan yang ada. Sehingga pelaksanaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi.

Menurut swastha dan sukotjo (2017:12) perusahaan adalah adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.

J&t express atau jnt express merupakan perusahaan layanan pengiriman barang, baik berupa dokumen maupun paket. J&t express juga menggunakan it dalam menawarkan jasanya. Serta perusahaan ini menawarkan kelebihan berupa jemput barang. J&t express ditubuhkan pada tahun 2015 oleh jet lee dan tony chen, masing-masing ialah bekas ketua pegawai eksekutif dan semasa oppo, dan ini ialah asal nama j&t. Setelah ditubuhkan di indonesia pada tahun 2015, syarikat ini telah berkembang ke malaysia dan vietnam pada 2017, filipina dan thailand pada 2018, singapura dan kemboja pada tahun 2019, dan china pada tahun 2020. Sepakat kini, perluasan pada masa depan masih belum diketahui kerana penyelidikan pasaran masih dijalankan. J&t express telah menyaksikan peningkatan perniagaan yang pesat di indonesia dalam beberapa tahun terakhir dan telah menjadi syarikat perbungkusan keempat terbesar di indonesia.

Perusahaan ini mengharapkan kinerja yang tinggi pada semua divisi, utamanya pada divisi kurir (sprinter) karena pada divisi inilah ujung tombak dari perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan pasar jasa nasional. Menurut mereka kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini ternyata sejalan dengan beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja. Mangkunegara (2015:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja adalah suatu hal yang menunjukkan kerapihan dan ketelitian. Keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Kinerja pada karyawan j&t express masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Faktornya antara lain yaitu kekeliruan data input oleh operasional, tenaga kurir yang kurang kompeten, kendala cuaca yang tidak menentu, kondisi lalu lintas, barang tertukar dan kesalahan manajemen gudang. Berikut data pengiriman paket pertahun pt. J&t express:

Tabel 1. Data pengiriman paket pertahun pt. J&t express kostrad raya jakarta selatan Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target pengiriman (pcs)	Realisasi pengiriman (pcs)	Persentase(%)
1	2019	306.500	255.550	83.37%
2	2020	401.500	292.000	72.72%
3	2021	438.000	273.750	62.50%

Sumber: j&t express kostrad raya jakarta selatan

Berdasarkan tabel 1. di atas maka dapat di lihat bahwa hasil kondisi kinerja karyawan pt. J&t express kostrad raya jakarta selatan dikatakan masih kurang baik, terlihat pada tahun 2019 mengalami penurunan target ditahun 2020 yaitu 10.65% dan mengalami penurunan target kembali ditahun 2021 sebesar 10.22%. Menurut bambang guritno dan waridin dalam henny sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja diatas yang mengalami penurunan setiap tahunnya yang mengakibatkan hasil pencapaian kerja tidak sesuai dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun dan tujuan atau tarhet perusahaan dapat tercapai.



Tabel 2. Lingkungan Kerja Pada Ruang Lingkup Kerja PT. J&T Express Kostrad Raya Jakarta Selatan Tahun 2019-2021

No	Lingkungan kerja	Keterangan	Kondisi	Perubahan kondisi (jika ada)
1	Suasana kerja	Situasi atau suasana dimana karyawan merasakan aman, dan nyaman sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.	Kondisi dengan suhu ruangan panas, luas kantor yang sempit dengan jumlah karyawan cukup banyak, lahan parkir kurang luas, sehingga karyawan sulit untuk memarkirkan kendaraan.	Tidak ada
2	Hubungan dengan rekan sekerja	Hubungan antara rekan sekerja yaitu terjalinnya komunikasi yang baik sesama karyawan, dan maupun dengan atasan.	Terjalannya komunikasi yang kurang baik, sehingga atasan (manajer) kurang percaya pada bawahan (kurir), atasan yang tidak kompeten dan kurang berpengalaman. Hal ini membuat kinerja kurang maksimal, menurunkan produktivitas, dan memicu masalah antar karyawan dan juga kepada atasan,	Tidak ada
3	Tersedianya fasilitas bekerja	Fasilitas bekerja yaitu kebutuhan atau peralatan untuk menopang pelaksanaan kerja dengan baik.	Fasilitas bekerja seperti ruang kerja dan toilet kurang dijaga kebersihannya, fasilitas transportasi motor untuk mengambil paket kurang memadai, transportasi banyak yang kurang diperhatikan untuk perawatannya, fasilitas peralatan kantor seperti komputer sering mengalami kendala terkadang suka adanya bug sistem dikomputer.	Fasilitas komputer sudah mulai dibenahi dan sistem pada komputer sudah diupdate. Lalu ditambahkan fasilitas konektivitas wifi dengan jaringan internet yang stabil guna untuk memudahkan pekerjaan.

Sumber: *j&t express kostrad raya jakarta selatan*

Dari data tabel 2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja karyawan masih dikatakan belum baik. Hal ini menjadi masalah yang segera harus diselesaikan dalam hal lingkungan kerja di pt. J&t express kostrad raya jakarta selatan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu membentuk lingkungan kerja yang kondusif sebagai penunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Pt. J&T Express Kostrad Raya Jakarta Selatan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Keterangan tidak hadir			Total	Presentase (%)
			Sakit	Izin	Tanpa Ket		
2019	62	313	9	17	10	36	11.5%
2020	65	313	13	25	15	53	16.9%
2021	70	313	12	34	20	66	21.1%

Kriteria penilaian: <10%: baik ; 11%-20%: cukup ; 21%-30%: kurang ; >31%: buruk

Sumber: *j&t express kostrad raya jakarta selatan*

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pt. J&t express kostrad raya jakarta selatan semakin menurun terlihat pada tabel diatas. Ditahun 2019 ketahun 2020 mengalami penurunan dengan persentase 5.4% dan pada tahun selanjutnya kembali mengalami penurunan kembali dengan persentase 4.2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat angka ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan maka mengidentifikasi semangat kerja karyawan mengalami permasalahan. Beberapa karyawan pt. J&t express kostrad raya jakarta selatan memiliki kinerja kurang baik dari segi kedisiplinan, perusahaan juga konsisten dalam menjunjung tinggi sop (standard operating procedure). Permasalahan yang terjadi di pt. J&t express kostrad raya jakarta selatan pada kedisiplinan

karyawan yaitu datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan karena kurangnya pengawasan dari atasan. Karyawan juga masih ada yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat kedisiplinan terhadap peraturan yang dibuat oleh pimpinan kurang dipatuhi oleh karyawan.

Selain itu masih terdapat jenis penyimpangan dan kekurangan pelayanan, seperti pengiriman salah tujuan, pengiriman terlambat, pengiriman rusak, dan pengiriman barang dalam kondisi pecah. Terkhusus pada pengiriman salah tujuan pada tahap processing dikarenakan kinerja karyawan yang kurang teliti. Selain itu, penyimpangan pengiriman yang terlambat pada tahap delivery disebabkan tidak ditemukannya alamat penerima yang dituju. Oleh karena itu, lingkungan dan disiplin kerja perusahaan harus diperhatikan untuk meminimalisir faktor-faktor penyimpangan sehingga kinerja karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dimana terdapat beberapa kendala adanya tidak disiplin, dan masih banyak jumlah ketidakhadiran dari tahun ketahun. Berdasarkan uraian yang pada latar belakang mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi satu sama lain, karena lingkungan kerja yang dengan kondisi nyaman dan baik akan memberikan hasil kinerja yang lebih optimal.

Hal ini sejalan dengan fenomena diatas peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt j&t express cabang kostrad raya jakarta selatan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu memberi gambaran yang teratur tentang suatu kejadian dan akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif (data yang bersifat angka). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pt. J&t express cabang kostrad raya jakarta selatan yang berjumlah 63 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh karyawan pt j&t express cabang kostrad raya jakarta selatan yang berjumlah 63 orang dijadikan sampel. Menurut sugiyono (2018:122) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 (seratus) responden”. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang dimaksud bertujuan untuk menguji pertanyaan pada setiap butir pertanyaan suatu kuesioner valid atau tidak, total keseluruhan variabel memuat 30 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Uji validitas disini bermaksud untuk menguji pernyataan valid atau tidak suatu kuesioner. Jumlah data (n) = 63, dan dapat $df = 63 - 2$, maka dapat r tabel 0,248. Hasil uji validitas, karena semua instrument nilai r hitung > r tabel (0,248) dengan demikian maka semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut ghozali (2018:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Hasil uji reliabilitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science (spss) for window versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan kerja (x1)	0,747	0,600	Reliabel
Disiplin kerja (x2)	0,613	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan (y)	0,628	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x₁), disiplin kerja (x₂) dan kinerja karyawan (y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Adapun hasil uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Semirnov Test*

	Kolmogorov-smirnov ^a			Shapiro-wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja karyawan (y)	.092	63	.200*	.979	63	.345

*. This is a lower bound of the true significance.

A. Lilliefors significance correction

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Adapun hasil uji dengan menggunakan *spss* versi 26 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	8.328	3.269		2.547	.013		
Lingkungan kerja (x1)	.433	.081	.502	5.331	.000	.772	1.295
Disiplin kerja (x2)	.374	.090	.390	4.142	.000	.772	1.295

a. Dependent variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,668 dan disiplin kerja sebesar 0,668 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor (vif)* variabel lingkungan kerja sebesar 1,496 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,496 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	-2.563	1.858		-1.379	.173
Lingkungan Kerja (X1)	.039	.046	.118	.839	.405
Disiplin Kerja (X2)	.082	.051	.223	1.591	.117

a. Dependent variable: res2

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja (x_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,405 dan disiplin kerja (x_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,117 dimana keduanya nilai signifikansi (*sig.*) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

dastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.328	3.269		2.547	.013
Lingkungan Kerja (X1)	.433	.081	.502	5.331	.000
Disiplin Kerja (X2)	.374	.090	.390	4.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $y = 8,328 + 0,433x_1 + 0,374x_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,328 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (y) hanya akan bernilai sebesar 8,328 *point*.
2. Nilai lingkungan kerja (x_1) sebesar 0,433 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (x_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (x_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (y) sebesar 0,433 *point*.
3. Nilai disiplin kerja (x_2) sebesar 0,374 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (x_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (x_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (y) sebesar 0,374 *point*.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.768 ^a	.590	.576	2.404

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

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program spss versi 26, sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.768 ^a	.590	.576	2.404

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

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-59,0\%) = 41,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji F

Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik f (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} .

Tabel 12. Hasil uji hipotesis (uji f)
Anova^a

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.831	2	249.415	43.141	.000 ^b
	Residual	346.884	60	5.781		
	Total	845.714	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(43,141 > 2,760)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,160 + 0,593x_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,687 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai

determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,473 atau sebesar 47,3% sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,392 > 2,000$). Dengan demikian h_0 ditolak dan h_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh sugandha (2019) pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di pt. Keong nusantara abadi) yang hasil kesimpulannya memiliki kesimpulan lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt. Keong nusantara abadi. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu di atas, disimpulkan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,934 + 0,603x_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,396 atau sebesar 39,6% sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,318 > 2,000$). Dengan demikian h_0 ditolak dan h_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Muhamad Ekhsan (2019); Nikada Dan Azwina (2021); Fitriyani Dan Azwina (2021) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada pt. Prima arga cemerlang

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $y = 8,328 + 0,433x_1 + 0,374x_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,768 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($43,141 > 2,760$). Dengan demikian h_0 ditolak dan h_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021) bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pandeglang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,160 + 0,593x_1$, nilai korelasi sebesar 0,687 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,392 > 2,000$). Dengan demikian h_0 ditolak dan h_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,934 + 0,603x_2$ nilai korelasi sebesar 0,629 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,318 > 2,000$). Dengan demikian h_0 ditolak dan h_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,328 + 0,433x_1 + 0,374x_2$. Nilai korelasi sebesar 0,768 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(43,141 > 2,760)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1-13.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Salman Farisi., Juli Irnawati., & Muhammad Fahmi. (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pptn V Persero. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5(3).
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Refika Aditama
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3)
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Siciosecretum* 9(2), 273-281.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Keong Nusantara Abadi. *Primanomics Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 17 (2)*, 139-147.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta..
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Ru Iv Cilacap)* (Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya)
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17-28.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research (Bsr)*, 4(1), 94-103.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.

- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 4(3), 235-244.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Budgeting: *Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yusuf, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 320-330.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 3, No 2
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nikada Okta & Azwina Diana. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Arga Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, Vol. 1, No.1, Maret 2021 (1-10).
- Fitriani Dewi & Azwina Diana (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada Pt Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (144-156)