



PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA SEJAHTERA JAKARTA UTARA

¹Reni Hindriari, ²Theobaldus Boro Tura, ³Ali Zaenal Abidin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen00227@unpam.ac.id](mailto:dosen00227@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 50, yang merupakan karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*, yaitu *Sampling Jenuh*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0. Metode penelitian yang digunakan adalah Asosiatif Kuantitatif, yang didasarkan atas hasil kuesioner dari sampel sebanyak 50 responden. Sedangkan teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas) uji analisis data kuantitatif (uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilihat dari uji *t* (uji parsial) dengan nilai $t_{hitung} 2,199 > t_{tabel} 1,677$ dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$, dan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,848 > t_{tabel} 1,677$ dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan uji *F* (uji simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel disiplin dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, dilihat dari nilai $F_{hitung} 17,596 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

*This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. The population in this study is 50, which are employees of PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. The sampling technique used was the Non-Probability Sampling technique, namely Saturated Sampling. The analysis in this study uses the SPSS (Statistical Package for Social Science) software program version 23.0. The research method used is quantitative associative, which is based on the results of a questionnaire from a sample of 50 respondents. While the analysis technique using analysis test validity, test reliability, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test) quantitative data analysis test (multiple linear regression test, multiple correlation coefficient test, determination test and hypothesis test). The results showed that there was a significant and positive influence on the discipline variable on employee performance partially, seen from the *t*-test (partial test) with a *t*count value of $2.199 > t_{table} 1.677$ with a significant value of $0.033 < 0.05$, and there was a significant and positive effect on the variable. work environment on employee performance partially, seen from the value of *t*count $2.848 > t_{table} 1.677$ with a significant level of $0.007 < 0.05$. Meanwhile, based on the *F* test (simultaneous test) shows that there is a significant and positive influence on the discipline variable and career work environment variable on employee performance simultaneously, seen from the *F*count $17.596 > F_{table} 2.81$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan industrialisasi, Kemampuan SDM yang berkualitas merupakan syarat utama sebuah organisasi (baik itu organisasi pemerintah maupun swasta). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sering disebut sebagai tenaga kerja.

Disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Siagian (2014:56) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Permasalahan penurunan terhadap disiplin kerja karyawan dapat disebabkan banyak faktor, diantaranya yaitu semangat kerja yang menurun sehingga dapat menurunkan kualitas, kurang mendukungnya lingkungan kerja, etos kerja dari karyawan yang rendah, pemberian kompensasi yang dirasa kurang layak dan lain sebagainya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Sehingga setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja karyawan, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu SDM karyawan telah berhasil dengan efektif. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara”.

METODE

Dalam penulisan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif kuantitatif, dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan dari pengaruh kompensasi dan pengembangan karier. “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65)”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 (lima puluh) orang, yang diambil dari karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. Sampel yang akan ambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada objek penelitian yaitu karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara yang berjumlah 50 (enam puluh) orang/ responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Ketentuan Dasar pengambilan

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.8	4.642		3.83	0		
	X1	0.29	0.13	0.315	2.2	0.03	0.595	1.68

	X2	0.33	0.114	0.407	2.85	0.01	0.595	1.68
--	----	------	-------	-------	------	------	--------------	-------------

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.8	4.642		3.83	0		
X1	0.29	0.13	0.315	2.2	0.03	0.595	1.68
X2	0.33	0.114	0.407	2.85	0.01	0.595	1.68

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, menunjukkan nilai signifikan pada variabel disiplin (X1) sebesar $0,033 < \alpha = 0,05$ artinya **tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin**

(X1). Sementara pada variabel lingkungan kerja (X2) nilai signifikan sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$ artinya **tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2)**.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.8	4.642		3.83	0		
X1	0.29	0.13	0.315	2.2	0.03	0.595	1.68
X2	0.33	0.114	0.407	2.85	0.01	0.595	1.68

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R-Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change	
1	.654^a	0.428	0.404	3.1666	0.428	17.596	2	47	0	2.051

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda di atas, ditunjukkan padan nilai R, yaitu 0,654. Artinya, korelasi antara disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan **terjadi hubungan sangat erat** yang dikarenakan nilai R mendekati 1.

Uji Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R-Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change	
1	.654^a	0.428	0.404	3.1666	0.428	17.596	2	47	0	2.051

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan adanya pengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,404 atau 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.8	4.642		3.83	0		
X1	0.29	0.13	0.315	2.2	0.03	0.595	1.68
X2	0.33	0.114	0.407	2.85	0.01	0.595	1.68

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	352.89	2	176.443		
Residual	471.29	47	10.028	17.6	.000 ^b
Total	824.18	49			

a. Dependent Variable: Y
Predictors: (Constant), X2, X1

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan pengujian hipotesis, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel disiplin yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $2,199 > 1,677$ dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara.
2. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $2,848 > 1,677$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara

3. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh regresi linear berganda yang dihasilkan nilai $Y = 17,760 + 0,287X1 + 0,325X2$ yang artinya jika nilai X1 naik satu satuan maka nilai Y naik sebesar 0,287 dengan konstanta 17,760. Jika nilai X2 naik satu satuan maka nilai Y naik sebesar 0,325 dengan konstanta 17,760. Pada hasil uji koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0,654 hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang sangat erat antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Jeni., Lili Sularmi & Ninik Anggraini. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol.1, No.1, Februari 2021.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chaerudin, Ali. (2022). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak.
- Duli, Nicolas. (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho A. (2022). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Erlangga University Press.
- Hasibuan, Rahman & Sofyan Sauri Hasibuan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *JURNAL BENING*, Vol 8 No 1 2021.
- Hidayat, Taufik. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. *Jurnal UNPAM*, Tahun 2019.
- Khililah., Aldhera Gergita P., Mardianan Puspasari & Zawawi Kohar. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Argon Medica Palembang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*, p-ISSN: 2548-1622.
- Marlinah, Henni & Hendri Gunawan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Semarak*, Vol.4, No.2, Juni 2021.
- Natalia, Fransiska Deci. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 1, No.1, Oktober 2013.
- Octaviani, Novi., Dasmadi & Unna Ria Safitri. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, Vol.9. No.1 (2021) Juni 2021.
- Rahmawati, Rusita & Siti Masruroh. (2022). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal of Economic and Business*, Volume 1 Nomor 2, Mei Tahun 2022.
- Ria, Bayu Sedih Nanda. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El-Riyasa*, Volume 11 Nomor 2 Tahun 2022.
- Setiawan, Bayu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal FE UNKRIS*, Vol.9, No.1 Januari-April 2021.
- Sisca dkk. (2022). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Silitonga, Eddy Sanusi. (2022). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supomo R & Eti Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Tajuddin. (2016). *Kesuksesan Sistem Informasi Perguruan Tinggi Dan University Governance*. Malang: UB Press
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish
- Tasmin. (2022). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Wahyudi & Bulan Oktrima. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AMYTHAS Experta & Associates . *Jurnal Suara Manajemen UNPAM*, Vol.1, No.1, Maret 2021.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.