



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin di Bogor

Laras Amelia ^{1*}, Mitri Nelsi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: larasamelia35@gmail.com, dosen02493@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Februari 2024

Disetujui : Maret 2024

Diterbitkan : April 2025

Keywords:

Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Rumpin Branch in Bogor. The research method used is the Quantitative method. The population in this study was 50 employees at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Rumpin Branch in Bogor with a sample size of 50 respondents using saturated sampling techniques. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis methods using simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous F tests. The results of this study indicate that: There is an effect of the work environment on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Rumpin Branch in Bogor, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 9.669 + 0.814 (X_1)$ correlation value of 0.713 (strong). The determination coefficient value of R Square is 50.8%. The calculated tcount 7.045 > ttable 2.012 with a significance of 0.000 < 0.05. There is an influence of work discipline on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Rumpin Branch in Bogor, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 2.863 + 0.914 (X_2)$. The correlation value is 0.800 (very strong). The coefficient of determination R Square is 64%. The calculated tcount 9.229 > ttable 2.012 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously, there is an influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Rumpin Branch in Bogor, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 2.100 + 0.220 (X_1) + 0.736 (X_2)$. The correlation value is 0.808 (very strong). The coefficient of determination R Square is 65.3%. The value of fcount 44.128 > fttable 3.20 with a significant level of 0.000 < 0.05.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara keusioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,669 + 0,814(X_1)$ nilai korelasi sebesar 0,713 (kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 50,8%. Nilai t_{hitung} 7,045 > t_{tabel} 2,012 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,863 + 0,914(X_2)$. Nilai korelasi sebesar 0,800 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi R Square

sebesar 64%. Nilai t_{hitung} $9,229 > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan nasional madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 2,100 + 0,220(X_1) + 0,736(X_2)$. Nilai korelasi sebesar 0,808 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 65,3%. Nilai f_{hitung} $44,128 > f_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, SDM bukan hanya dipandang sebagai individu yang bekerja dalam suatu sistem, melainkan juga sebagai aset yang dapat membawa organisasi menuju pencapaian tujuannya. Menurut Pratama (2023:4), SDM berperan sebagai pihak yang memberikan kontribusi positif kepada manajemen perusahaan dan berfungsi sebagai sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dari para pemimpin dan anggota yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tidak terlepas dari pengelolaan dan pemberdayaan SDM yang ada.

Dalam setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun privat, kualitas SDM memainkan peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan jangka panjang. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola dan mengembangkan karyawan dengan cara yang efektif. Hal ini dapat dilakukan melalui pengelolaan yang tepat terhadap perilaku, sikap, serta potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan adalah salah satu cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM. Pelatihan yang tepat akan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri yang semakin pesat, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Selain itu, kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawannya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi produktivitas. Program kesehatan yang baik, fleksibilitas kerja, serta dukungan emosional berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan cenderung memberikan hasil yang optimal untuk organisasi.

Selain faktor kesejahteraan, pemberdayaan karyawan juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Memberikan otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan akan membuat karyawan merasa lebih memiliki pekerjaan mereka. Hal ini akan meningkatkan keterlibatan dan inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan berinovasi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Selain pengelolaan SDM, kinerja karyawan juga sangat bergantung pada faktor disiplin dan pengawasan yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja setiap individu dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya kedisiplinan, pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik, dan hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan kinerja yang terjadi pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Mekaar Rumpin di Bogor, yang ditandai dengan penurunan KPI (Key Performance Indicator) selama periode 2021 hingga 2023.

Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT PNM Cabang Mekaar Rumpin di Bogor mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, KPI

karyawan berada pada angka 3,50, namun mengalami penurunan menjadi 3,40 pada tahun 2022, dan terus turun lagi menjadi 3,00 pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang perlu diidentifikasi dan diperbaiki segera. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketidakdisiplinan dalam hal kehadiran kerja, seperti yang terlihat pada data absensi karyawan pada periode yang sama. Dalam hal ini, tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan dari 44,96% pada tahun 2021 menjadi 69,33% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang tidak hadir tepat waktu atau bahkan tidak hadir sama sekali, yang tentunya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Masalah ketidakhadiran karyawan yang tinggi ini dapat terjadi akibat kurangnya pengawasan dan penegakan disiplin dalam organisasi. Salah satu penyebab utama ketidakhadiran dan keterlambatan adalah kurangnya ketegasan dari pengawas atau manajer yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik, karyawan akan merasa tidak ada konsekuensi yang jelas atas ketidakhadiran mereka, sehingga mereka merasa tidak perlu untuk memperbaiki perilaku mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan kebijakan yang tegas terkait disiplin kerja dan ketidakhadiran agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, aspek lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang PT PNM Cabang Mekaar Rumpin di Bogor, ditemukan bahwa kondisi fisik kantor yang kurang memadai dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sarana dan prasarana yang rusak, seperti meja, kursi, dan fasilitas lainnya, dapat mengganggu kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, sirkulasi udara yang buruk dan ruang kerja yang sempit dapat menciptakan suasana yang tidak nyaman, yang akan mengurangi konsentrasi dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menciptakan stres bagi karyawan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik tempat kerja, memastikan bahwa fasilitas yang ada dalam kondisi baik, serta menciptakan ruang kerja yang nyaman dan mendukung untuk produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan kolektif dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT PNM Cabang Mekaar Rumpin, perlu adanya perbaikan dalam beberapa aspek penting. Pertama, pengelolaan dan pemberdayaan SDM yang lebih baik melalui pelatihan yang sesuai dan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Kedua, disiplin kerja yang lebih ketat, dengan pengawasan yang lebih baik terhadap kehadiran dan perilaku karyawan. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Terakhir, penting untuk memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap kemajuan perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang signifikan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin. Meskipun ada beberapa faktor yang telah diidentifikasi, seperti disiplin kerja yang rendah, ketidakhadiran karyawan yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kurang memadai, penelitian ini masih memiliki ruang untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor motivasi intrinsik, hubungan antar rekan kerja, dan kepemimpinan di dalam organisasi. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas fokus pada aspek-aspek ini untuk memberikan solusi

yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

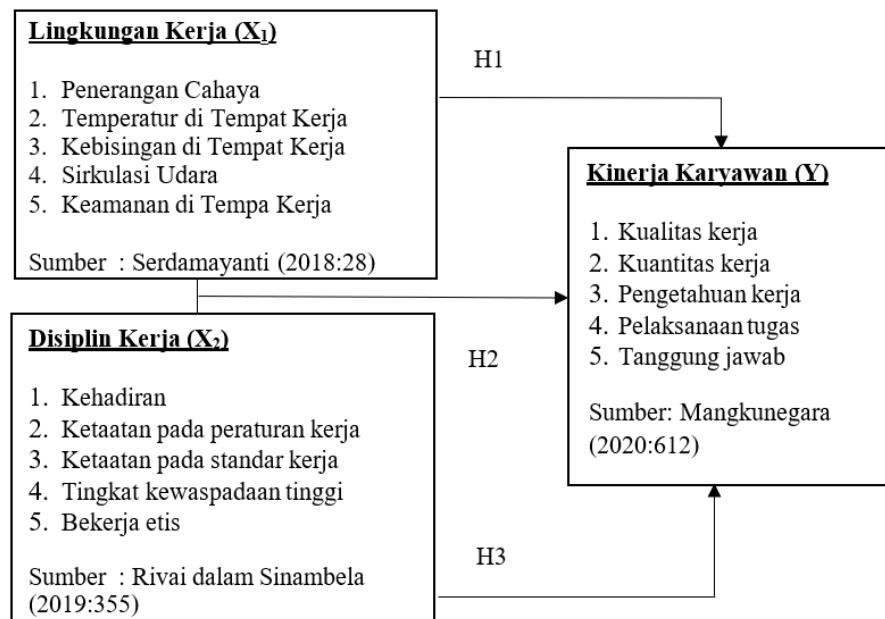
Menurut Afandi (2018: 66) "Lingungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidanyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya". Menurut Siagian dalam Jurnal Liawati dan Widowati (2021:11) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari". Menurut Nitisemito (2024:95) "definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:193) "Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya". Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa "kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Damayanti (2024:1062) mengatakan bahwa "disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam menunjang pengembangan karir seorang karyawan, dari kedisiplinan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut tercermin, karena dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan seseuai dengan rencana dan tepat waktu, hal itu tentunya berpengaruh kepada penilaian atas kinerja karyawan tersebut".

Kinerja Karyawan

Wibowo (2019:18) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Hasibuan dalam jurnal Ramadani dan Nelsi (2024 : 96) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan". Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor
- H2: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin yang berdomisili di Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor dengan jumlah sebanyak 50 orang. Untuk penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:132) teknik sampling jenuh adalah “teknik yang digunakan berdasarkan semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 50 orang”. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor yang berjumlah 50 orang. Jawaban setiap item instrumen yang memanfaatkan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Analisis linear berganda menurut ghozali (2016) “merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*)”. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X₁), motivasi (X₂) dan kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.669	4.011		2.411	.020
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.814	.116			

a. Terikat Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Merujuk pada temuan penilaian regresi tabel diatas, sehingga bisa didapatkan persamaan regresi $Y = 9.669 + 0,814X_1$. Pada persamaan berikut sehingga bisa dijabarkan seperti berikut:

- 1) Skor konstanta sejumlah 9,669 menunjukkan adanya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,669 poin apabila variabel lingkungan kerja (X₁) tidak ada.
- 2) Skor koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sejumlah 0,814 yang menunjukkan bahwasannya setiap perubahan satu satuan di variabel lingkungan kerja (X₁) sehingga hendak terjadi perubahan kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,814 poin dengan asumsi konstanta yang konstan serta ada tidak di perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂).

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.863	3.800		.753	.455
	Disiplin Kerja (X ₂)	.914	.099			

a. Terikat Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Merujuk pada perhitungan regresi di tabel diatas, bisa didapatkan regresi $Y = 2.863 + 0,914X_2$. Pada persamaan berikut sehingga bisa dijabarkan seperti:

- 1) Skor Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 2,863 poin ada apabila variabel disiplin kerja (X₂) tidak tercantum. Hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 2,863.
- 2) Perubahan sebesar 1 satuan di variabel disiplin kerja (X₂) bisa berakibat pada perubahan kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,914 poin jika konstanta tidak berubah serta tidak adanya perubahan di variabel lingkungan kerja (X₁). Hal ini ditunjukkan dengan skor koefisien disiplin kerja (X₂) sejumlah 0,914.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.100	3.815		.550	.585
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.220	.167			
	Disiplin Kerja (X ₂)	.736	.167			

a. Terikat Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Merujuk pada temuan analisa penilaian regresi pada tabel, sehingga bisa didapatkan persamaan regresi $Y = 2,100 + 0,220X_1 + 0,736X_2$. Pada persamaan tersebut bisa dijabarkan seperti berikut:

- 1) Angka konstanta sebesar 2.100 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 2.100 poin jika faktor lingkungan kerja (X₁) serta disiplin kerja (X₂) diabaikan.
- 2) Dengan skor lingkungan kerja (X₁) sejumlah 0,220 sehingga kinerja karyawan (Y) bakal mengalami perubahan sejumlah 0,220 poin setiap adanya perubahan satuan pada variabel

- lingkungan kerja (X_1), asumsinya tidak adanya perubahan di variabel disiplin kerja (X_2).
- 3) Nilai disiplin kerja (X_2) sejumlah 0,736 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X_2) bisa terjadi perubahan juga pada kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,736 poin, asumsinya yaitu kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja tetap konstan, variabel (X_1) tidak berubah.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial (X_1) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Skor koefisien korelasi sejumlah 0,713 yang ada di rentang 0,600 hingga 0,799 ditentukan dari temuan uji dalam tabel tersebut dan menjabarkan adanya korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X_2) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 dihasilkan merujuk pada temuan uji dalam tabel tersebut. Skor ini ada di rentang 0,800–1,000 yang menjabarkan tingkat korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.808 ^a	.653	.638	5.202	.653	44.128	2	47	.000

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

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 dihitung merujuk pada temuan uji di tabel tersebut. Skor tersebut berada di rentang 0,800–1,000 yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Analisis Koefisien Determinasi

Pada studi ini, variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) ialah variabel bebas. Analisis koefisien determinasi dimaksudkan dalam mengevaluasi besaran kekuatan pengaruh antara variabel bebas pada variabel terikat, pada konteks parsial ataupun simultan. Koefisien determinasi dihitung menggunakan software SPSS 26, dan hasilnya yaitu seperti berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	0.508	0.498	6.122
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)				

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Merujuk pada temuan pengujian di tabel diatas, skor koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sejumlah 0,508, yang bermakna variabel kinerja karyawan terdampak oleh variabel lingkungan kerja sebesar 50,8% serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar (100-50,8%) = 49,2%.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	0.64	0.632	5.242
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)				

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Merujuk pada temuan uji dalam tabel diatas, variabel disiplin kerja mempunyai dampak sejumlah 64% pada variabel kinerja karyawan, dan 36% lainnya terdampak oleh aspek lain (nilai koefisien determinasi = 0,640).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	0.653	0.638	5.202
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Merujuk pada temuan uji dalam tabel diatas didapatkan skor koefisien determinasi sejumlah 0,653, yang bermakna variabel kinerja karyawan terdampak oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu sejumlah 65,3% dan sisanya terdampak oleh spek lain di luar studi ini sejumlah (100–65,3 %) = 34,7%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Uji t (X₁) Terhadap (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	9.669	4.011		2.411	0.02
	Lingkungan Kerja (X1)	0.814	0.116	0.713	7.045	0
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,045 > 2,012$ merujuk pada temuan pengujian dalam tabel tersebut juga didukung oleh skor $p < \text{Sig. } 0,050$, atau $(0,000 < 0,050)$. Maka bisa dijabarkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, temuan tersebut juga menjabarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang besar pada kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Uji t (X₂) Terhadap (Y)

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	Sig.
1	(Constant)	2.863	3.800		.753	.455
	Disiplin Kerja (X ₂)	.914	.099	.800	9.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Skor t_{hitung} yang ditentukan $> t_{tabel}$ atau $9,229 > 2,012$ didukung juga oleh skor $p < \text{Sig.}$ 0,050 atau ($0,000 < 0,050$) berdasarkan temuan pengujian dalam tabel tersebut. Maka bisa dijabarkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima dan temuan tersebut juga menjabarkan timbulnya hubungan yang kuat pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji F Secara Simultan (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2387.950	2	1193.975	44.128	.000 ^b
	Residual	1271.670	47	27.057		
	Total	3659.620	49			

a. Terikat Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Sehingga didapatkan skor $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $44,128 > 3,20$ berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas. Skor $p < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) semakin mendukung temuan tersebut. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh simultan yang kuat pada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Analisa menghasilkan skor persamaan regresi $Y = 9,669 + 0,814X_1$, dan skor koefisien korelasi sejumlah 0,713 yang menunjukkan derajat hubungan yang baik antara kedua variabel. 50,8% atau 0,508 merupakan nilai determinasi atau kontribusi; 49,2% sisanya disebabkan oleh pengaruh lain. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,045 > 2,012$). Maka H_0 ditolak serta H_1 diterima, temuan tersebut membuktikan bahwasannya kinerja karyawan sangat terdampak oleh lingkungan kerja.

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

Perolehan analisis menghasilkan skor persamaan regresi $Y = 2,863 + 0,914X_2$, dan skor koefisien korelasi sejumlah 0,800 membuktikan terdapat korelasi yang sangat signifikan pada kedua variabel. Nilai kontribusi atau keputusan sejumlah 0,640 atau 64% dan 36% lainnya terdampak oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,229 > 2,012$. Maka H_0 ditolak serta H_2 diterima, temuan tersebut membuktikan bahwasannya disiplin kerja serta kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui persamaan regresi $Y = 2,100 + 0,220X_1 + 0,736X_2$, terbukti dari hasil penelitian bahwasannya X_1 serta X_2 berpengaruh besar pada Y. Timbulnya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen serta dependen yang diperkuat oleh skor koefisien korelasi yaitu 0,808. Sumbangan pengaruh atau koefisien determinasi dengan bersamaan sejumlah

0,653, ataupun 65,3%; faktor lain memiliki dampak sejumlah 34,7% sisanya. Uji hipotesis menghasilkan hasil sebagai berikut: $f_{hitung} > f_{tabel}$, ataupun $44,128 > 3,20$. Oleh karena itu H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima. Berikut membuktikan bahwasannya disiplin kerja serta lingkungan kerja mmeiliki dampak yang besar secara simultan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk pada persamaan regresi $Y = 9,669 + 0,814 (X_1)$, yang memiliki skor korelasi sejumlah 0,713 menunjukkan besarnya hubungan kedua variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 50,8% merupakan nilai koefisien determinasi. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,045 > 2,012)$ merupakan uji hipotesis. Maka, bisa dijabarkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, temuan tersebut juga menjabarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar dan baik terhadap produktivitas personel pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 2,863 + 0,914 (X_2)$ yang mempunyai skor korelasi sejumlah 0,800 yang menjabarkan timbulnya hubungan yang sangat kuat pada kedua variabel. 64% merupakan nilai koefisien determinasi. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,229 > 2,012$. Maka, bisa dijabarkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, dilihat dari persamaan regresi $Y = 2,100 + 0,220 (X_1) + 0,736 (X_2)$. Dengan skor korelasi sejumlah 0,808 bisa dijabarkan bahwa ada korelasi yang tinggi pada variabel independen dan dependen. 65,3% merupakan nilai koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis didapatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $44,128 > 3,20$. Oleh karena itu H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Mekaar Rumpin Di Bogor memiliki dampak yang baik dan signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). Nusa Media.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedua). CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). PT. Bumi Aksara.
- Liawati, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. Jurnal Arastirma, 1(2), Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mayang Sari, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). Jurnal Arastirma, 2(2), Universitas Pamulang.

- Nelsi, M., Abidin, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 86-95.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pratama, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Giant CBD Bintaro dan Point Square Lebak Bulus. *Ekraf: Jurnal Ekonomi Kreatif dan Inovatif Indonesia*, 2(1), 178–186.
- Pratama, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47-56.
- Pratama, A., Gea, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suwoprima Pratama Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Neraca Manajemen Ekonomi*, 6(4).
- Pratama, A., Hendini, N. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Vapor Group di Jakarta Selatan. *Jurnal Neraca Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi*.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Pratama, A., Syamsudin, R. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 6(2).
- Ramadani, N. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Alshobar*, 2(1), 90-109.
- Rivai, V. (2017). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV. Mandar Maju.
- Singodimedjo, S. (dalam Edi Sutrisno, 2016). Manajemen sumber daya manusia: Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Kencana.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alphabet.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.