

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT  
Dynamika Blockindo Tangerang**

**Ayi Nurfazria<sup>1\*</sup>, Vega Anismadiyah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: ayinurfazria12@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilam sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner, dan Teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 2,471 &gt; nilai t tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,016 &lt; 0,05. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 7,116 &gt; nilai t tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,000 &lt; 0,05. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 1,204 + 0,157X_1 + 0,600X_2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,767 atau 76,7% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis dipengaruhi nilai Fhitung 97,261 &gt; Ftabel 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,001 &lt; 0,05.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p>
<p><b>Keywords:</b> Work Environment, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study is to ascertain PT Dynamika Blockindo Tangerang's work environment, work standards, and staff performance. This research uses quantitative descriptive methods. Saturated sampling was the method utilized for the sample, and 62 respondents were included in the sample. Data analysis methods include testing validity, reliability, multiple linear analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this research are that there is an influence between work discipline on employee performance with a coefficient of determination value of 56.8% and the hypothesis test obtained a calculated t value of 2.471 &gt; t table value of 1.670 with a significance level of 0.016 &lt;</i></p>

*0.05. Work discipline influences employee performance with a coefficient of determination value of 74.3% and hypothesis testing obtained a calculated t value of 7.116 > t table value of 1.670 with a significance level of 0.000 < 0.05. The work environment and work discipline simultaneously influence employee performance with the regression equation  $Y = 1.204 + 0.157X_1 + 0.600X_2$ . The coefficient of determination value is 0.767 or 76.7% while the remaining 23.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing is influenced by the value of Fcount 97.261 > Ftable 3,15 with a significance level of 0.001 < 0.05.*

**How to cite:** Nurfazria, A., & Anismadiyah, V. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 555-566.



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. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Rivalitas dalam organisasi lebih besar diakibatkan oleh meningkatnya daya saing lingkungan perusahaan modern. Kondisi ini disebabkan oleh kebutuhan dunia usaha untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam hal teknologi, barang yang dihasilkan, dan sumber daya manusia. Fakta bahwa semakin banyak perusahaan yang menawarkan produk dan layanan yang sama menunjukkan adanya kebutuhan global akan tenaga kerja yang dapat dipercaya dan berkualitas, yang merupakan bukti bahwa persaingan mendorong ekspansi ekonomi di sektor bisnis.

Aset organisasi yang paling berharga adalah orang-orangnya, sebab secara aktif merencanakan dan berpartisipasi dalam seluruh aktivitas organisasi. Karena mereka memainkan peran penting dalam operasional bisnis, karyawan adalah sumber daya paling berharga dalam sebuah organisasi. Karyawan melaksanakan tugas organisasi dalam kapasitas pemikir, perencana, pengontrol, dan pelaksana. Kualitas mempunyai peran utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemampuan fisik dan mental seseorang membentuk sumber daya manusianya. Sebenarnya tingkat kemampuan seseorang ditentukan oleh kemampuan fisik dan mentalnya. Elemen terpenting dalam setiap organisasi adalah basis sumber daya manusianya. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa dampak terbesar berasal dari sumber daya perusahaan. Suatu usaha tidak dapat berjalan dengan baik jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.

PT Dynamika Blockindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi yang memproduksi paving blok. Paving blok merupakan batu cetak yang terbuat dari kombinasi semen PC dan pasir tertentu, yang dipadukan sehingga menghasilkan berbagai bentuk yang dapat disesuaikan dengan preferensi pengguna. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi salah satu mitra bisnis profesional yang mengkhususkan dalam penyediaan kontruksi. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi produk dan sistem berdasarkan kebutuhan pasar dan pengembangan teknologi. Pemahaman karyawan terhadap berbagai kebijakan organisasi berkontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia yang lebih baik bagi perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu taktiknya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan standar tertentu yang ditetapkan berdasarkan penugasannya. Sedangkan menurut Budiasa (2021:14) kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk volume dan kaliber pekerjaan serta dihasilkan serta cara penyelesaian tugas.

Lingkungan kerja di PT Dynamika Blockindo jadi faktor utama pada kinerja. Menurut Budiasa (2021:39) "lingkungan kerja adalah apa yang terjadi disekitar pekerja baik secara

langsung atau tidak langsung, dan dapat mempengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka saat bekerja". Kinerja pegawai akan dijadikan tolak ukur untuk mengetahui apakah suatu instansi memiliki lingkungan yang nyaman. Karyawan akan menikmati lingkungan kerja yang menyenangkan apabila mempunyai hubungan yang lebih bersahabat dengan manajer, rekan kerja, dan bawahannya, serta dilandasi oleh fasilitas yang memenuhi untuk bekerja. Permasalahan Lingkungan kerja yang terdapat di PT Dynamika Blockindo masih tergolong kurang baik dikarenakan masih terdapat fenomena masalah yang belum dapat ditangani pada PT Dynamika Blockindo, seperti tata letak penempatan alat kerja dan kebisingan.

Setelah lingkungan kerja, penyebab kedua disiplin kerja mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyaknya pekerja yang masuk kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya (alpha), melapor sakit, dilarang melapor, meninggalkan kantor pada jam kerja, dan tidak efisiennya penggunaan perlengkapan kantor merupakan faktor disiplin kerja yang terjadi di perusahaan dan berdampak pada tingkat kinerja setiap pekerja. Permasalahan disiplin kerja yang diuraikan di atas dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas dalam perusahaan. Menurut Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah proses pelatihan karyawan untuk berperilaku atau bersikap sesuai peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Darmadi, (2020 : 242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy dan Fitria, (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan tinggi, jabatan sama, ataupun jabatan lebih rendah.

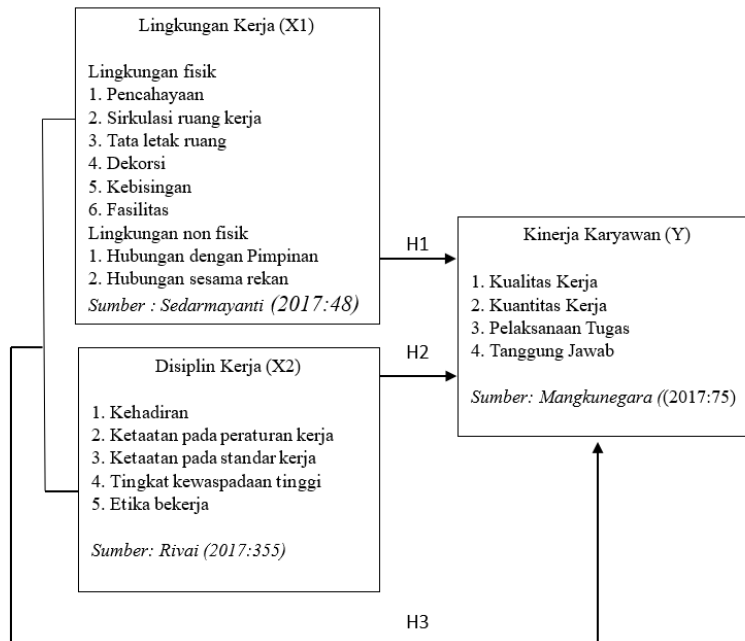
### **Kedisiplinan**

Menurut Rivai (2017:599) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Menurut Edi Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, perosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampng tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dynamika Blockindo Tangerang
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynamika Blockindo Tangerang
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dynamika Blockindo Tangerang

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Dynamika Blockindo Dandang, Kec. Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten 15342. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Dynamika Blockindo yang berjumlah 62 orang. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Dynamika Blockindo yang berjumlah 62 orang karyawan. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden. Dalam penelitian ini kuisisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert, Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), Sangat Setuju (bobot 5). Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berbentuk angket dan ditujukan kepada responden. Untuk pengisian kuesioner diakses melalui google form. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan),

serta arah hubungannya. Hasil analisis SPSS 29 menampilkan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap kinerja karyawan

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,204	2,495		0,483	0,631
	Lingkungan Kerja	0,157	0,063	0,237	2,471	0,016
	Disiplin Kerja	0,600	0,084	0,683	7,116	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 29

Pengujian regresi ditampilkan pada Table 1, diperoleh persamaan regresi linear Berganda  $Y = 1,204 + 0,157X_1 + 0,600X_2$ . Berikut penjelasan persamaan tersebut:

- Nilai konstanta 1,204, menunjukkan jika  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) bernilai nol, maka  $Y$  (Kinerja Pegawai) tetap 1,204.
- Diperoleh skor koefisien regresi  $X_1$  0,157, membuktikan adanya pengaruh positif terhadap  $Y$  (Kinerja). Jika  $X_1$  bertambah 1 satuan maka kinerja meningkat 0,157 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  0,600 membuktikan adanya pengaruh positif terhadap  $Y$  (Kinerja). Jika  $X_1$  meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat 0,600 satuan dengan asumsi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) tetap.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	62	62

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

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan table 4.20, didapat koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,753 serta berada pada rentang 0,600 – 0,799 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.862**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	62	62

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

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) 0,862, berada pada rentang 0,800 – 1,000 menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat/sangat kuat antara keduanya.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.759	2.76240

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber : Output SPSS Versi 29

Tabel 4, menghasilkan nilai koefisien korelasi terhadap ketiga variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yaitu 0,876 berada di rentang (0,800 sampai 1,000) sehingga terdapat korelasi yang bersifat **Sangat Kuat**.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.560	3.73426

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
 Sumber : Output SPSS Versi 29

Pada Tabel 5, didapat R-square 0,568. Akan tetapi meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar (56,8%), namun masih ada sekitar 43,2% faktor lain yang juga berkontribusi pada kinerja karyawan.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.739	2.87756

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber : Output SPSS Versi 29

Pada Tabel 6 yang disajikan pada penelitian didapat R-square 0,743, bearti disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar yaitu sekitar 74,3% terhadap kinerja pegawai, namun masih terdapat sekitar 25,7% faktor lain yang turut mempengaruhi. juga berpengaruh.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.759	2.76240

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 Sumber : Ouput SPSS Versi 29

Dari Table 7 yang disajikan pada penelitian diperoleh Rsquare 0,767. Maka, secara bersama-sama *variable independent* berkontribusi sebesar 76,7% terhadap Kinerja karyawan (Y), namun masih ada sekitar 23,3% faktor lain yang juga mempunyai pengaruh..

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis Secara Parsial ( Uji t )

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t )**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,204	2,495		0,483	0,631
Lingkungan Kerja	0,157	0,063	0,237	2,471	0,016
Disiplin Kerja	0,600	0,084	0,683	7,116	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari Tabel 8 didapat nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 2,471. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 1,670 pada tingkat signifikansi 0,016 (di bawah 0,05). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ) PT Dynamika Blockindo Tangerang. Pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,116. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,670 dengan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Karena itu, ditolaknya  $H_0$  dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Dynamika Blockindo Tangerang

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), digunakan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan:

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.376	2	742.188	97.261	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	450.221	59	7.631		
	Total	1934.597	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Tabel 9 memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 97,261. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,15, sehingga terjadinya penolakan  $H_0$  serta diterimanya  $H_3$ . Berarti, peningkatan kedua variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis SPSS menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,753, berarti hubungan tinggi. Nilai koefisien determinasi 0,568 menunjukkan ( $X_1$ ) mempengaruhi ( $Y$ ) 56,8%, serta 43,2% sisanya dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan  $t_{hitung}$  2,471  $>$   $t_{tabel}$  1,670 dengan tingkat signifikansi 0,016  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya pengaruhnya signifikan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedermayanti (2019), bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi/perusahaan dipengaruhi oleh

faktor individu (kemampuan seseorang) sebagai faktor internal, dan eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisman (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Transcal Suntech Internasional diperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja karyawan PT Transcal Suntech Internasional. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Yuliastanty (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia di Kota Padang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja PT Pos Indonesia di Kota Padang memberikan pengaruh sebesar 61,6%.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis SPSS menunjukkan 0,862 merupakan nilai korelasi yang berarti hubungannya sangat kuat. Koefisien determinasi 0,743 menunjukkan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,3%, sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan  $t_{hitung} 7,116 > t_{tabel} 1,670$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya pengaruhnya signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis dan sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Rivai (2017) yang menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang yaitu kehadiran, ketaatan pada pelaturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika bekerja. Berdasarkan hal tersebut memuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono dan Suropto (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi 0,684 dan mempunyai kontribusi sebesar 46,8%. Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herlina Lusiana (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis SPSS menunjukkan  $F_{hitung} 97,261 > F_{tabel} 3,15$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya lingkungan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 76,7% menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,7%, sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam



melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan yang nyaman dan tingkat disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Via Soliha (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan dengan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan suasana kerja terhadap kinerja PT. Agung Tangerang Selatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Noviana, Diana Azwina (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## KESIMPULAN

Melalui pembagian kuesioner untuk X1 hasil kesimpulannya bila lingkungan kerja pada kinerja karyawan kurang baik secara kisaran nilai 3,27. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel X1 dapat disimpulkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kurang baik dengan nilai 3,10. Hal ini diperoleh dengan hasil hitung X1 terhadap Y dengan nilai persamaan regresi  $Y = 1,204 + 0,157X1$ , simpulannya bila ada arah kaitan yang baik antara X1 terhadap Y, dimana memperoleh koefisien korelasi sejumlah 0,753 asumsinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Memperoleh koefisien determinasi sejumlah 0,568 atau 56,8%. Uji hipotesis secara parsial menampilkan t hitung  $>$  t tabel ( $2,471 > 1,670$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,016 > 0,05$ , asumsinya  $H_0 1$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Melalui pembagian kuesioner untuk X2 hasil kesimpulannya bila disiplin kerja pada kinerja karyawan baik secara kisaran nilai 3,47. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel X1 dapat disimpulkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kurang baik dengan nilai 2,92. Hal ini diperoleh dengan hasil hitung X2 terhadap Y dengan nilai persamaan regresi  $Y = 1,204 + 0,600X2$ , simpulannya bila ada arah kaitan yang baik antara X1 terhadap Y, dimana memperoleh koefisien korelasi sejumlah 0,862 asumsinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Memperoleh koefisien determinasi sejumlah 0,743 atau 74,3%. Uji hipotesis secara parsial menampilkan t hitung  $>$  t tabel ( $7,116 > 1,670$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ , asumsinya  $H_0 2$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Melalui pembagian kuesioner untuk Y hasil kesimpulannya dapat diasumsikan baik secara kisaran nilai 3,50. Yang mana bentuk persamaan regresi  $Y = 1,204 + 0,157X1 + 0,600X2$ , simpulannya ada arah kaitan yang baik antara X1 dan X2 terhadap Y, dimana memperoleh koefisien korelasi sejumlah 0,876 yang mana diasumsikan memiliki hubungan yang sangat kuat. Memperoleh koefisien determinasi sebesar 0,767 atau 76,7%. Uji hipotesis secara simultan menampilkan f hitung  $>$  f tabel ( $97,261 > 3,15$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,001 > 0,05$ , asumsinya  $H_0 3$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Ahmad Rudini, S., & Azmi, S.E.,M.M, R. (2023). Metodologi Penelitian Bisnis dan

Manajemen Pendekatan Kuantitatif. Kepanjen: AE Publishing.

- Ajnya, I. G., Jatra, I. M., Kerti Yasa, N. N., & Riana, I. G. (2023). BRAND AMBASADOR, CITRA MEREK, DAN NIAT ELI: Konsep dan aplikasi. Jawa Tengah: MEDIA PUSTAKA INDO.
- Anak Agung Istri Kirana Sari, d. (2021). Anteseden Kinerja Pegawai. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Apriliana, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipita Aksesdasisindo Jakarta. Skripsi, Universitas Darma Persada, 8-11.
- Arijanto, A. (2019). Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis. Depok: Rajawali Pers.
- Arista, O. L., Handaru, ST, M.M, D. W., & Dra. Sholikhah, M.M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. JDMB, 4-6.
- Asmirin Noor, d. (2023). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia ). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang. Jurnal MANDIRI, Ilmu Pengetahuan, seni dan Teknologi, 20-21.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: Pena Persada.
- Darmadi. (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) 242.
- Dr. H. M. Thamrin Noor, M., & Deky Prasetyo, SE., MM. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS INTERPRENEURSHIP. Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka.
- Dr. Susilowati, S. S., Purnomo, S.E., M.M, Y., & Sodikin S.Ag., S.Pd., M.M, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Elbadiansyah. (2023). Pengangtar Manajemen. Sleman: CV BUDI UTAMA.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriani, K. A., Priyono, A. A., & Millaningtyas, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfoستik Kabupaten Bima. Jurnal Riset Manajemen, 1593-1594
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa), 176-185.
- Liawati, & Widowato. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. Jurnal ARASTIRMA, 182-183.
- Lusiana, H., & Firdaus, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karaywan pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan . Jurnal Ilmu sosial dan Humaniora, 122.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. *Kebudayaan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 336-346.
- Noviana, P., & Azwina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Dirupsi Bisnis*, 451-459.
- Putri, S., & Septiani, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Isuzu cabang Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 127-134.
- Ratnasari, D., & Firmansyah, SE., MM, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawann PT Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 150-152.
- Ratu, M., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 607-623.
- Renjani, R. A. (2015). *Pengaruh Manajemen Laba Riil Terhadap Nilai Perusahaan*. Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Yogyakarta: CV. ABSOLUTE MEDIA.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiari, N. K., Novarini, N. A., & Saraswati, P. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Pada Akana Boutique Hotel Sanur . *Jurnal EMAS*, 1144-1151.
- Shelly, & Wasiman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transcal Suntech International. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*.
- Sinurat, D. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet di PTPN IX Kebun Getas. *The Effect of Work Safety, Work Health Program, Physical Work Environment and Non Physical Work Environment for Employee Performance of Rubber Processing Section in PTPN IX Geta*, 57-60.
- Soehardi, D. V., Asir, M., Adnyana, I. A., Mukhtadi, Wance, M., Satria, F., Larasati, R. A. (2021). *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sugama, I. D. (2017). Pengarah Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaa (ULP) Provisi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 4 Nomor 1*, 12.

- Suja, I. W. (2023). Keterampilan Proses Sains dan Instrumen Pengukurannya. Depok: PT. RajaGrafindo Persada - RajaGrafindo Persada.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 59-69.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Susi Yulianty. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS INDONESIA (PERSERO) Di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 17-28.
- Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan Pada DinasPemberdayaan Masyarakat dan Desa Kaupaten Nganjuk. *Jurnal of law, Administration and Sosial Science*, 84-92.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yuli Yantika, d. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PEMKAB Bondowoso). . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 174-188.
- Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Victory Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.