

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan

Inge Dhita Anggraeni^{1*}, Endang Susilo Wardani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Received 18 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 30 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan populasi sebanyak 150 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan eror 5% dan diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,953 > 1,988)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,694 > 1,988)$ dan nilai signifikansi $< 0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih Di Jakarta Selatan.dengan persamaan regrensi $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$. Kontribusi yang diberikan sebesar 78,8% dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(153,833 > 3,11)$ nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Kangklin Jaya Bersih in South Jakarta. The method used was quantitative and a population of 150 employees and the sampling technique used the slovin formula with an error of 5% and obtained a sample of 86 respondents. Data analysis uses validity test, reality test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, hypothesis test. The results of work discipline research have a significant effect on employee performance with the results of the t-test count $> t$ table or $(14.953 > 1.988)$ and significance values of $0.000 < 0.05$. The work environment has a significant effect on employee performance, the value of the results of t count $> t$ table or $(15.694 > 1.988)$ and the significance value $< 0.000 < 0.05$. Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Kangklin Jaya Bersih in South Jakarta.with the equation $Y = 1.468 + 0.390 X_1 + 0.474 X_2$. The contribution given is 78.8% and the result of F is calculated $> F$ table or $(153.833 > 3.11)$ sig value. $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline; Work environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. 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. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan

dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Belum optimalnya kinerja karyawan tentu akan dipengaruhi stabil perusahaan dimana karyawan yang kinerjanya buruk semangatnya berkurang harus segera diberikan solusi yang tepat jika tidak berdampak buruk pada perusahaan.

PT Kangklin Jaya Bersih, didirikan pada tahun 2019, PT Kangklin Jaya Bersih merupakan jasa cleaning service terbaik di Jakarta dengan SDM yang sangat berpengalaman di bidangnya. Meliputi pelayanan *Facilities Service* secara menyeluruh seperti pekerjaan *Cleaning Service*, *Hygiene Service*, *Pest Control* dan *General Cleaning* untuk *Office Building*, *Shopping Centre*, *Hospital*, *Hotel*, *Apartment*, *Bank*, *School*, *Factory*, *Entertainment*, *Restaurant*, dll. Selain itu semua para staff karyawan dibekali dengan training dan peralatan yang memadai dan melalui proses rekrutmen yang ketat.

PT Kangklin Jaya Bersih berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik untuk para klien, meningkatkan integritas, efisiensi dan kinerja SDM di dunia bisnis yang tangguh dan kompetitif. Keberhasilan perusahaan tak lepas dari para karyawannya dengan wawasan dan keterampilan yang dimiliki yang mampu membuat perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lain.

penilaian kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih dari tahun 2020 – 2022. Mengalami penurunan dilihat dari tahun 2020-2022 dan penilaian yang dilakukan oleh HRD belum sesuai dengan standar nilai yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193), menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja karyawan PT Kangklin Jaya Bersih secara keseluruhan masih terlihat kurang ideal. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan data di atas, absensi karyawan PT Kangklin Jaya Bersih periode tahun 2020-2022 menunjukkan *trend* yang fluktuatif. Pada tahun 2020 dari jumlah hari kerja 260 hari, karyawan yang (terlambat, ijin, alfa dan sakit) mencapai 81 orang atau 31,2%, Tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi sebesar 32,3%, tahun 2022 juga mengalami kenaikan menjadi sebesar 36,2%. Kondisi ini jelas jika tidak segera dilakukan pembenahan maka akan

berakibat pada tingkat ketaatan karyawan dari aspek kedisiplinan menjadi rendah dan dapat menurunkan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Danang (2015:38) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu di perhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya.

Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya memper-timbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

lingkungan kerja di PT Kangklin Jaya Bersih dari tahun 2020-2022 mengalami fluktuatif. Diketahui tahun 2020 hanya mencapai 82%, tahun 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 68%, dan tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu hanya mencapai 77%. Artinya belum terealisasi dengan baik, dikarenakan masih belum tercapainya kondisi ideal dan standar lingkungan kerja yang diharapkan sesuai keinginan perusahaan.

Keterkaitan antara kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja akan mudah dimengerti bahwa manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah faktor utama dalam penentuan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Dapat dijelaskan apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang, maka kinerja karyawan juga akan berkurang atau turun. Begitu juga sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerjanya baik dan sudah memenuhi apa yang diinginkan maka kinerja karyawannya juga akan turut meningkat pula.

Perusahaan ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengandisiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan dan juga kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang

dilakukan kepada beberapa orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja dimana kinerja karyawan dapat memenuhi kebutuhan target perusahaan dan melihat tingkat lingkungan kerja yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya. Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dan target kinerja yang belum sesuai dengan target.

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedisiplinan menjadi sangat penting dimiliki oleh semua karyawan atau pegawainya baik dari tingkat bawah sampai pada tingkat manajemen puncak. Hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Siagian (2015:305) “mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rivai (2015:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015, p.38) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yangtelah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Menurut Sedarmayanti (2017) “kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:2) bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Kangklin Jaya Bersih, yakni sebanyak 150 orang dengan

pengambilan teknik sampel dapat menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) “*simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin yaitu sebesar 86 responden dari populasi sebanyak 150 karyawan PT. Kangklin Jaya Bersih. Demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai Rumus Slovin 86 Responden

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1, Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03832326
	Most Extreme Differences	,082
Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,038
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data Diolah dengan SPSS versi 24

Hasil pengujian di atas, diperoleh nilai signifikansinya adalah $0,200 > 0,05$ maka di mana nilai hasil tersebut lebih besar dari nilai $0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada persamaan pada ujian ini adalah normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,468	1,418		-1,035	,304		
Disiplin Kerja	,390	,097	,416	4,044	,000	,242	4,140



Lingkungan Kerja	,474	,097	,501	4,867	,000	,242	4,140
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari kuesioner dengan SPSS versi 24

- 1) VIF Disiplin Kerja 4,140 < 10,00 dan Tolerance Value Disiplin Kerja 0,242 < dari 0,10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi
- 2) VIF Lingkungan Kerja 4,140 < 10,00 dan Tolerance Value Lingkungan Kerja 0,242 < dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,201	,907		3,529	,001
	Disiplin Kerja	,033	,062	,118	,534	,595
	Lingkungan Kerja	-,065	,062	-,230	-1,041	,301

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikan. Variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,595 dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,301,

karena nilai kedua independent lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,468	1,418		1,035	,304
	Disiplin Kerja	,390	,097	,416	4,044	,000
	Lingkungan Kerja	,474	,097	,501	4,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 24)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

1. $b = 1,468$ menyatakan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,468 point.
2. $b_1 = 0,390$ menyatakan jika Disiplin Kerja (X_1)

bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,390 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X_2)

3. $b_2 = 0,474$ menyatakan jika Lingkungan Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,474 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_1).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,788	,782	3,075



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

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 24)

Dari hasil pada tabel 4 nilai koefisien Determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,788. Artinya variabel independent memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja

Karyawan 78,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar penelitian yang ada dalam penelitian ini sebesar 21,2%.

Uji t (Pengujian Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,371	1,541		,241	,810
	Disiplin Kerja	,800	,053	,853	14,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 24)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable Disiplin Kerja (X_1) adalah 14,953, sedangkan t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = $86 - 3 = 83$ menghasilkan t

tabel 1,988. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($14,953 > 1,988$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,163	1,502		-,109	,914
	Lingkungan Kerja	,817	,052	,864	15,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 24)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable Lingkungan Kerja (X_2) adalah 15,694, sedangkan t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = $86 - 3 = 83$

menghasilkan t_{hitung} 1,988. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15,694 > 1,988$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2908,633	2	1454,316	153,833	,000 ^b
	Residual	784,670	83	9,454		
	Total	3693,302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 24)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada

tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

(153,833 > 3,11), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,953 > 1,988$) serta memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ diperkuat dengan persamaan regresi $Y = 4,371 + 0,800 X_1$. Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar disiplin kerja yang diterapkan diperusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan adanya kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan sehingga dapat tercapainya target perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,694 > 1,988$) serta memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan diperkuat persamaan regresi $Y = 3,163 + 0,867 X_2$. Sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja selain itu dapat mempengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh Hasil $F_{hitung} > F_{table}$ ($153,833 > 3,11$) serta memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$, Serta persamaan regresi $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$, adapun kontribusi

pengaruhnya secara simultan sebesar 78,8%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,953 > 1,988$) serta memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,953 > 1,988$) serta memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$.

Hasil uji simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh Hasil $F_{hitung} > F_{table}$ ($153,833 > 3,11$) serta memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$, Serta persamaan regresi $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$, adapun kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 78,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafah Publising.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Deepublish. Yogyakarta.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, tbk wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal manajemen*, 10(1), 1038- 1046.
- Juni Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Karudeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Acta Diurna*

- Komunikasi, 2 (3).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miranty, L., & Juniarti, A. T. (2018). Pengaruh Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Panglejar Komoditi Teh Purwakarta
- Mukharromah, I. N., Deoranto, P., Mustaniroh, S. A., & Sita, K. (2017). Analisis pengukuran kinerja perusahaan dengan metode Green Supply
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sandy M, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung, 11.
- Sedarmayanti, H. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Edisi Revisi Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8, Prenada Media Group. Jakarta.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65-82.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Indo Persada Surabaya. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Hifnie, I. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pada Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Dan Budaya Kabupaten Mesuji). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 59-66.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507-513.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26
- Minggu, M.M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap

- kinerja karyawan di PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 7(2)
- Moh. Air Fiqi Johnson Dongoran (2018) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan". *Ejournal. Kopertais4.or.id* Vol. 1 No.2 Halaman 215-252.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Purwaningrum, D., & Sari, Y. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi di PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 2(1), 221-230.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Tulip, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang. *Jurnal EKOBIS (kajian Ekonomi dan Bisnis)*, 1(2), 4-16.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 62.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47-57.