



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 22733-22742

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan

Rahma Mutiara Lestari¹, Aidil Amin Effendy²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: rahmamtra0828@gmail.com, aidil00967@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan dengan jumlah 76 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, didapati hasil bahwa Adjusted R Square sebesar 56,5%. Yang bisa diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 56,5%. Dan selisihnya disebabkan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Maka, dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hasil ini dinyatakan dari pengaruh Lingkungan Kerja uji parsial (uji t) pada variabel Lingkungan Kerja dimana hasil thitung > ttabel yaitu sebesar 7,139 > 1,666 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana hasil thitung < ttabel yaitu sebesar 9,328 > 1,666 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil Fhitung > Ftabel yaitu sebesar 49,653 > 3,12 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.</p>
<p>Kata Kunci:</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Work Environment, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the influence of Work Environment and Work Discipline variables partially and simultaneously on Employee Performance at PT. Inkabiz Indonesia South Tangerang The method used in this research is a quantitative method, where the data collection technique used is by distributing questionnaires which are distributed to PT employees. Inkabiz Indonesia South Tangerang with a total of 76 people using the saturated sample method. The method used is multiple linear</i></p>

regression. From the results of data processing using SPSS 25, the results obtained were that the Adjusted R Square was 56,5%. Which means that the Work Environment and Work Discipline variables can explain the Employee Performance variable by 56.5%. And the difference is caused by other variables not used in this research. So from this research it is concluded that partially, the Work Environment and Work Discipline variables have a significant effect on the Employee Performance of PT. Inkabiz Indonesia South Tangerang. Simultaneously the Work Environment and Work Discipline have an effect on Employee Performance. This result is expressed from the influence of the Work Environment partial test (test t) in the Work Environment variable where the result of $t_{count} > t_{table}$ is $7.139 > 1.666$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect on performance, this is proven by the partial test results where the result of $t_{count} < t_{table}$ is $9.328 > 1.666$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the Work Environment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant influence, this is proven by the results of the simultaneous test (F test) where the results of $F_{count} > F_{table}$ are $49.653 > 3.12$ and the significance level is $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Semakin majunya perkembangan teknologi ini, Segala sesuatu menjadi lebih cepat dan praktis, Hampir disegala bidang pekerjaan maupun aktifitas manusia bergantung pada teknologi informasi atau sudah diperoleh. Mulai dari bidang penjualan, perkantoran, pendidikan, kedokteran, dan lain-lain. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut bertujuan mempermudah suatu pekerjaan seperti program pengolahan data yang cepat dan akurat. Pengambilan keputusan yang cepat dan tepat berkat adanya teknologi informasi ini, menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini selalu berperan aktif dan berpengaruh kuat dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, Serta pelaku penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah asset paling penting dan berharga dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

PT Inkabiz Indonesia adalah sebuah yang bergerak dibidang konveksi dalam pembuatan seragam kerja, perusahaan ini menerapkan strategi bisnis Make To Order. Produksi yang dilakukan yaitu merubah bahan baku menjadi sebuah produk dengan melewati alur tahapan yaitu cutting, sewing, finishing, quality control dan packing. Setiap pesanan yang diterima, maka Kepala Produksi harus menentukan estimasi selesai produksi. Saat ini penentuan estimasi selesai produksi hanya menggunakan teknik perkiraan dengan cara menghitung pesanan lebih dari 500 pcs membutuhkan waktu tujuh hari, hal itu mengakibatkan terdapat pesanan yang produksinya tidak selesai. Sehingga berdampak terhadap pesanan selanjutnya mengalami kemunduran produksi, dikarenakan estimasi penyelesaian produksi tidak diketahui. Metode penjadwalan yang digunakan oleh perusahaan yaitu First Come First Served. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka dibutuhkan Sistem Informasi Manajemen Produksi di PT Inkabiz Indonesia yang dapat menentukan estimasi selesai produksi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi, sehingga lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Menurut Serdamayanti (2018:19) Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.” Sedangkan Lingkungan kerja non fisik menurut Serdamayanti adalah “keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana

kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.” (Serdamayanti, 2013;Fitriani dkk,2019)

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan atau fasilitas di PT.Inkabiz Indonesia yaitu kurangnya alat penata udara seperti air conditioner (AC) dan kipas angin pada ruangan sewing sehingga membuat kondisi udara menjadi kurang nyaman karena pada bagian tersebut terdapat jumlah karyawan yang cukup banyak dengan luas ruangan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Kondisi ini jika dibiarkan akan mengakibatkan gangguan kesehatan dan ketidaknyamanan pada kondisi ruangan karyawan maka tentunya akan mengganggu aktifitas produksi perusahaan, namun didapatkan juga beberapa kebiasaan yaitu kurangnya apresiasi ide-ide karyawan serta pimpinan yang kurang tegas dan memberikan jobdesk yang berlebihan terhadap karyawan.

Menurut Hafidullah dalam Rachman (2023:12), Disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua norma dan peraturan yang berlaku. Sedangkan pendapat lain tentang disiplin menjelaskan bahwa kedisiplinan sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan memberikan suatu hasil yang baik, dengan demikian kedisiplinan memberikan harapan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif.” Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaannya. Kinerja juga dapat disebut tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas secara menyeluruh terhadap masa tertentu. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh karyawan dalam suatu organisasi disebut juga sebagai kinerja karyawan. Dalam suatu target yang telah ditentukan perlu penilaian yang ditetapkan sebagian bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan. Suatu produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Hasibuan (2019:21) menambahkan bahwa kinerja adalah “suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif maksudnya penelitian yang menggambarkan atau menceritakan serta menguraikan bagaimana hasil dari observasi penelitian. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Inkabiz Indonesia yang berada di Jl. Tarumanegara No.47, Pisangan, Kec. Ciputat Timur., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan berjumlah 76 orang. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan sampling jenuh. Dimana menurut Sugiyono (2018:82) berpendapat “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, bila semua anggota populasi di jadikan sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Inkabiz Indonesian yang berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.701	2.409		8.593	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.453	.063	.639	7.139	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y=20,701+0,453X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 20,701 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja(X1) tidak ada atau tidak berubah maka telah terdapat nilai kinerja karyawan(Y) sebesar 20,701 point.
- Nilai koefisien lingkungan kerja(X1) sebesar 0,453 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja(X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) sebesar 0,453 point.s

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.090	2.445		6.172	.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	.611	.066	.735	9.328	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y=15,090+0,611X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 15,090 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja(X2) tidak ada atau tidak berubah maka telah terdapat nilai kinerja karyawan(Y) sebesar 15,090 point.
- Nilai koefisien disiplin kerja(X2) sebesar 0,611 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja(X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) sebesar 0,611 point.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.664	2.432		5.619	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.183	.074	.258	2.488	.015
	DISIPLIN KERJA (X2)	.465	.086	.560	5.388	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y=13,664+0,183X_1+0,465X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,664 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja(X_1) dan disiplin kerja(X_2) tidak ada atau tidak berubah maka telah terdapat nilai kinerja karyawan(Y) sebesar 13,664 point.
- Nilai koefisien lingkungan kerja(X_1) sebesar 0,183 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja(X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja(X_1) akan mengakibatkan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) sebesar 0,183 point.
- Nilai koefisien disiplin kerja(X_2) sebesar 0,465 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja(X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja(X_2) akan mengakibatkan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) sebesar 0,465 point

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		LINGKUNGAN KERJA (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)
LINGKUNGAN KERJA (X1)	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

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

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,639, Dimana nilai tersebut berada pada nilai interval 0,600 – 0,799 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

		DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
DISIPLIN KERJA (X2)	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

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

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,735, Dimana nilai tersebut berada pada nilai interval 0,600 – 0,799 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan

		Correlations		
		LINGKUNGAN KERJA (X1)	DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
LINGKUNGAN KERJA (X1)	Pearson Correlation	1	.680**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	76	76	76
DISIPLIN KERJA (X2)	Pearson Correlation	.680**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	76	76	76
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.639**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	76	76	76

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

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,639, Dimana nilai tersebut berada pada nilai interval 0,600 – 0,799 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja(X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.400	5.045

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,408. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja(X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja(X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.534	4.444

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja(X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.565	4.296

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja(X1) dan disiplin kerja(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji Signifikan t Lingkungan Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.701	2.409		8.593	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.453	.063	.639	7.139	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa hasil Uji T sebagai berikut: Hasil uji variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y(Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung 7,139 > 1.666. Dengan tingkat signifikan 0,000<0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Signifikan t Disiplin Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.090	2.445		6.172	.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	.611	.066	.735	9.328	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung 9.328 > 1.666. Dengan tingkat signifikan 0,000<0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Signifikan F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.664	2.432		5.619	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.183	.074	.258	2.488	.015
	DISIPLIN KERJA (X2)	.465	.086	.560	5.388	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS versi 25

Dari uji simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.32 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 49,653 > F_{tabel} 3,12$ dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan jawaban responden pada indikator Hasil dari Dekorasi dengan pernyataan kuesioner nomor 6 (enam) “Dekorasi yang ada di ruang kerja tidak mengganggu pekerjaan saya” dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,43 yang artinya kurang baik. Hal tersebut berarti dekorasi yang ada di ruang kerja perlu dilakukan perbaikan dan penyesuaian untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,701 + 0,453X_1$, dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,408 atau 40,8 %, sedangkan sisanya sebesar 59,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardin Putra dan Kartini Aprianti (2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan jawaban responden pada indikator Hasil dari Ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan kuesioner nomor 6 (enam) “Saya bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang ditetapkan Perusahaan” dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,39 yang artinya kurang baik. Hal tersebut berarti ketaatan pada standar kerja yang ada di Perusahaan perlu ditingkatkannya kesadaran dan komitmen karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, serta melakukan evaluasi dan revisi SOP yang efektif dan efisien. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja di Perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,090 + 0,611X_2$, dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,540 atau 54 %, sedangkan sisanya sebesar 46 % yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Novia Sari (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan jawaban responden pada indikator Hasil dari Inisiatif dengan pernyataan kuesioner nomor 10 (sepuluh) “Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan Perusahaan” dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,28 yang artinya kurang baik. Hal tersebut karena kurangnya motivasi dan kemampuan karyawan untuk berkontribusi lebih pada pencapaian target yang lebih tinggi. Dan selanjutnya diperoleh F_{hitung} pada pengujian hipotesis secara simultan sebesar 49,653, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,653 > 3,12)$ dan hal tersebut diperkuat juga nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT.Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,701 + 0,453X_1$. Koefisien korelasi bernilai 0,639, nilai tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan rentang interval 0,600-0,799. Koefisien determinasi bernilai 0,408 menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,8%. Serta pada uji hipotesis secara parsial nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($7,139 > 1.666$) dan juga diperkuat dengan sig. $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,090 + 0,611X_2$. Koefisien determinasi bernilai 0,540 menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54%. Serta pada uji hipotesis secara parsial nilai hitung t hitung $>$ t tabel yaitu ($9,328 > 1.666$) dan juga diperkuat dengan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima.
3. Kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,664 + 0,183X_1 + 0,465X_2$. Koefisien korelasi bernilai 0,759, nilai tersebut mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki Tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan karena berada pada rentang interval 0,600 – 0,799. Koefisien determinasi bernilai 0,565 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis secara simultan nilai f hitung $>$ f tabel yaitu ($49,653 > 3,12$) dan juga diperkuat dengan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afandi, pandi (2017). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartono Tommy, & Siagian Mauli. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.

- Hasibuan Malayu S. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta Bumi Aksara.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado." *Jurnal EMBA*, 7(2), 1071–1080. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229>.
- Muhammad Elfi A, Deissya UN, Y. S. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(2), 244–255.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Nico Harumanu, Toni H, Y. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>.
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Gahalia Indonesia*, Jakarta.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Rachman, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Satuan Samapta Polres Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(1), 31-37.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela, 335-336. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Siagian, Sondang P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ykpn
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara , 2019.
- SN Evita (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tombokan, J. R., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manaemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4)