



pecial Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2023**

Website. :

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

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang

Selatan, Banten 15310,

Email : [seminarhumanis@gmail.com](mailto:seminarhumanis@gmail.com)

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Nusantara Tangerang

Emzolianda<sup>1)</sup>; Siti Mutoharoh<sup>2)</sup>; Nazmah Auliani Dewi<sup>3)</sup>; dan Sugiyanto<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Pascasarjana Universitas Pamulang

<sup>1</sup>[emzolianda@gmail.com](mailto:emzolianda@gmail.com); <sup>2</sup>[sitimutoharohlg@gmail.com](mailto:sitimutoharohlg@gmail.com); <sup>3</sup>[nazmahauliani.dewi@gmail.com](mailto:nazmahauliani.dewi@gmail.com);

<sup>4</sup>[dosen00495@unpam.ac.id](mailto:dosen00495@unpam.ac.id)

### Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline together on the performance of employees at PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study are all employees of PT. Agung Nusantara Tangerang, with a total of 64 people, the sample technique used is the saturated sample technique. The analytical methods used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test, and f test. The results of the study can be concluded that the work environment variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Work environment variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing can be concluded that there is a positive and significant effect simultaneously between the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Great Archipelago Tangerang

**Keyword:** Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agung Nusantara Tangerang dengan jumlah 64 orang, teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Raya Tangerang

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Setiap perusahaan tentu memiliki berbagai sasaran yang diraih guna mencapai tujuan perusahaan. Sasaran-sasaran itu dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan melibatkan aspek-aspek sumber daya yang berada dalam perusahaan tersebut, misalnya modal, mesin atau peralatan, sumber daya manusia, dan sebagainya. Diantara aspek tersebut yang paling tinggi adalah aspek sumber daya manusia

## KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang penting untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan perasaan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat". Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah dan Mandala, 2017:7).

Menurut Nitisemito dalam jurnal Sunarto (2018:4), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut Isyandi dalam jurnal Ronna Yulia Wuwungan dkk (2017:300), "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Setiawan (2013) "Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan". Menurut Sutrisno (2017:85) "Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan".

Menurut Mangkunegara (2017:193) "Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia". Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Puryana (2016) "Disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka menghasilkan pekerjaan yang baik".

Menurut Rivai (2017) "Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Menurut Sutrisno (2015:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Menurut

Sedarmayanti (2018:260) “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjuk kan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2012:5). Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan metode sampel jenuh atau keseluruhan total karyawan di PT. Agung Nusantara Tangerang yaitu berjumlah 64 orang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(64-2-1) = 61$ , jadi Ftabel = 3,15. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau  $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 396,405        | 2  | 198,203     | 24,310 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 497,345        | 61 | 8,153       |        |                   |
|                    | Total      | 893,750        | 63 |             |        |                   |

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau  $(24,310 > 3,15)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Nusantara Tangerang

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(4,355 > 1,99897)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0, 05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(5,625 > 1,99897)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau  $(24,310 > 3,15)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Apriani, Dwi Rachma, Wahyu hidayat. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. *ejournal3.undip*.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amanah, Dita, Anita Cempaka Putri. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tb. *Jurnal Niagawan*.
- Budianto, A. Aji Tri, Amelia Ktini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Openjournal.unpam*.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Fachri, Helman, Peri Irawan. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI. *Pusdatin*.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*.
- Febrianti, F. D., Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2020). Green Intellectual Capital Conservatism Earning Management, To Future Stock Return As Moderating Stock Return (Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Idx For The Period Of 2014-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 141-154.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (Ibm.Spss)*. Edisi 8. Penerbit: Semarang: Badan Perbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta: Bumi Aksara
- Halim, Jesslyn, Fransisca Andreani. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT. Bersama Lima Putera. *Agora*.
- Juliandi, Azuar, Irfan, Saprinal Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. UMSU PRESS.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Kholil, M Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *JOM Fekon*.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Liawandy, Feru, Sri Indarti, Marzolina. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abdi Pekanbaru. *JOM Fekon*.
- Lusri, Lidia, Hotlan Siagian. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro. (2016). *Manajemen Perkantoran Modern*. Cetakan kedua. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Logahan, Jerry M, Tjia Fie Tjoe, Naga. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*.
- Margaret, Fitra. (2017). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Pontianak. *Kolegial*.

- Massie, Eunike M, Lotje Kawer, Greis Sendow. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom, Tbk Manado. *Ejournal.unsrat.ac.id*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. (2018), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta
- Puryana, Dessy Eka. (2016). Hubungan Koordinasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*.
- Pramadita, AA Gde Oka, Ida Bagus Ketut Surya. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky, Putri, Ngatno. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Ejornal3.undip*.
- Serli, Yuni Putri, Yuliana. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang. *ejournal.unp*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyanto, S. (2022). The effect of the audit opinion, financial distress, and good corporate governance on audit delay. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 72-82
- Sugiyanto, S., & Febrianti, F. D. (2021). The effect of green intellectual capital, conservatism, earning management, to future stock return and its implications on stock return. *The Indonesian Accounting Review*, 11(1), 93.
- SUGIYANTO, S. (2018). Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 82-96.
- Sugiyanto, E. M. (2018). Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model Of Banking: Eviden From Indonesia.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilu Manajemen*.
- Syafrizal, S., & Sugiyanto, S. (2022). Pengaruh Capital Intensity, Intensitas Persediaan, dan Leverage terhadap Agresivitas Pajak (Studi pada Perusahaan Pertambangan Terdaftar Idx 2017-2021). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 829-842.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. *Journal Acta Diurna*