



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Makmur)

Novita Dewi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Barin Barlian

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arga Sutrisna

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Korespondensi penulis : nvtdw99@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on Employee Performance (Survey on employees of the production of Public Relations.Prosperous). This study uses quantitative methods with a survey approach. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 64 respondents from employees of the PR. Makmur prosper by using the method of convenience sampling techniques. Data analysis in this study using multiple regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination using SPSS software version 25. The results showed that work discipline and work environment simultaneously significantly affect employee performance. Work discipline partially insignificant effect on employee performance. The work environment partially has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Working Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan bagian Produksi PR. Makmur). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Jenis data yang digunakan digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 64 responden dari karyawan bagian produksi PR. Makmur dengan menggunakan metode teknik convenience sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), pandemi telah mempengaruhi kualitas pekerjaan di Indonesia. Seperti yang ditunjukkan oleh kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) pada Agustus 2020 sebesar 43,78, penurunan 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Dibandingkan dengan bulan Februari, IKP Indonesia turun sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021, namun terdapat perbaikan IKP sebesar 1,7%. Peningkatan ini belum setinggi sebelum pandemi, tetapi itu karena perbaikan program pemulihan ekonomi. Selain itu ada perbedaan dalam capaian IKP. Ibu kota memiliki indeks tertinggi sebesar 81,92. Sementara Sulawesi Barat memiliki indeks terendah sebesar 2,36.

Pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi tidak dapat diremehkan, peran mereka memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan dan para tenaga kerja memiliki departemen yang saling membutuhkan, walaupun alat atau mesin otomatis telah ditemukan, namun selama ini belum ada organisasi atau perusahaan yang menjalankan tugasnya tanpa bantuan dari tenaga kerja. Kinerja yang efisien dan efektif dari sumber daya manusia merupakan kunci kelancaran operasional perusahaan, hal ini menegaskan bahwa fokus pada sumber daya manusia sangatlah krusial dan menjadi hal yang paling utama untuk diperhatikan. Agar perusahaan mencapai tujuan dan targetnya, diperlukan kinerja optimal dari setiap karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi secara signifikan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk menciptakan hasil pekerjaan yang optimal diperlukan disiplin kerja untuk dapat mencapai tujuan bisnis. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki visi yang jelas dan menerapkan disiplin kerja, disiplin kerja ialah aspek krusial dan memiliki keterkaitan yang erat dengan upaya manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja, pengaruhnya terhadap kesuksesan perusahaan sangatlah besar. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan perlu mampu menghasilkan lingkungan kerja yang menarik bagi para pekerja agar dapat membantu mereka mencapai kinerja terbaiknya.

PR. Makmur ialah perusahaan rokok yang didirikan untuk melengkapi tiga perusahaan yang sudah ada sebelumnya yaitu PR. Zalza, PR. Zaz, PR. Zaza yang sudah berdiri sejak tahun 2001. Ketiga perusahaan tersebut bergerak di bidang industri tembakau iris (Mole) dan untuk market lokal sangat bisa diterima dan bahkan menjadi leader market di area-area yang ada di wilayah Jawa Barat pada khususnya.

KAJIAN TEORITIS

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa:

“Disiplin kerja meliputi kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan di perusahaan serta standar perilaku sosial yang berlaku. Semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap peraturan ini, semakin baik memberikan bantuan mencapai sasaran organisasi.”

2. Lingkungan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:391) menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor di sekitar seorang pekerja yang bisa berpengaruh pada pelaksanaan tugasnya, baik secara fisik maupun psikologis. Faktor-faktor ini dapat menciptakan rasa nyaman atau sebaliknya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif bahkan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan saat karyawan menjalankan tugasnya.”

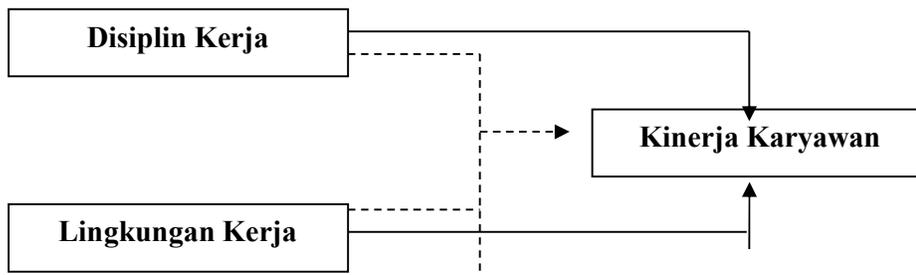
3. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) mengatakan bahwa:

“Kinerja mengacu pada prestasi kerja yang bisa diperoleh oleh individu maupun tim pada sebuah instansi sesuai dengan tanggung jawab serta tugas setiap individu, dengan maksud mencapai target perusahaan yang sah, tidak melanggar hukum, serta sejalan bersama nilai moral,”

KERANGKA PEMIKIRAN

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berkaitan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan dalam model kerangka pemikiran yang digunakan oleh pemikiran penelitian berikut ini:



Keterangan:

Pengaruh Parsial : —————>

Pengaruh Simultan : - - - - ->

Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan diterapkan untuk memahami pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PR. Makmur adalah metode kuantitatif, metode deskriptif dan survei.

Sugiono (2018:13) menjelaskan bahwa data kuantitatif merujuk pada pendekatan penelitian positivistic (data kongkrit), di mana data riset berupa angka yang akan dianalisis memakai statistik sebagai sarana evaluasi, berhubungan dengan isu yang dikaji untuk mendapatkan suatu hasil kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2018:35) menjelaskan bahwa penelitian survei merujuk pada penggunaan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian yang dilaksanakan pada sekelompok besar atau terbatas individu, namun data yang dianalisis berasal dari sampel yang menunjukkan hubungan antara variabel, sosiologis dan psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner. Oleh karena itu untuk memastikan validitasnya, instrumen penelitian perlu mengalami pengujian validitas sebelumnya. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r yang tertera dalam tabel. Jika nilai r yang dihitung $>$ dari nilai r dalam tabel serta memiliki nilai positif maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Namun jika nilai yang dihitung $<$ dari nilai r dalam tabel, maka bisa dianggap bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

No. Item	R hitung	R tabel 5% (100)	Kriteria
X1.1	0,625	0,246	Valid
X1.2	0,597	0,246	Valid
X1.3	0,700	0,246	Valid
X1.4	0,713	0,246	Valid
X1.5	0,610	0,246	Valid
X1.6	0,556	0,246	Valid
X1.7	0,297	0,246	Valid
X1.8	0,711	0,246	Valid
X1.9	0,621	0,246	Valid
X1.10	0,662	0,246	Valid

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa dari seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_1) tersebut dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid karena nilai r hitung $>$ r tabel serta memiliki nilai positif.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No. Item	R hitung	R tabel 5% (100)	Kriteria
X2.1	0,885	0,246	Valid
X2.2	0,766	0,246	Valid
X2.3	0,879	0,246	Valid
X2.4	0,860	0,246	Valid
X2.5	0,338	0,246	Valid
X2.6	0,323	0,246	Valid
X2.7	0,659	0,246	Valid
X2.8	0,640	0,246	Valid
X2.9	0,780	0,246	Valid
X2.10	0,850	0,246	Valid
X2.11	0,889	0,246	Valid
X2.12	0,777	0,246	Valid
X2.13	0,856	0,246	Valid
X2.14	0,818	0,246	Valid
X2.15	0,472	0,246	Valid
X2.16	0,378	0,246	Valid
X2.17	0,762	0,246	Valid
X2.18	0,715	0,246	Valid

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, terlihat bahwa semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X₂) telah dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel serta memiliki nilai positif.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	R hitung	R tabel 5% (100)	Kriteria
Y.1	0,793	0,246	Valid
Y.2	0,733	0,246	Valid
Y.3	0,742	0,246	Valid
Y.4	0,789	0,246	Valid
Y.5	0,888	0,246	Valid
Y.6	0,884	0,246	Valid
Y.7	0,841	0,246	Valid
Y.8	0,870	0,246	Valid
Y.9	0,853	0,246	Valid
Y.10	0,803	0,246	Valid

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.50 yang di atas, terlihat bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) telah dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel serta memiliki nilai positif.

Hasil uji validitas mengenai Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan menunjukkan bahwa skor yang dihasilkan dari pernyataan pertama hingga terakhir, sesuai dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 25, memiliki nilai r hitung $>$ nilai r dalam tabel. Dengan demikian, pengujian validitas untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengambilan keputusan apabila koefisien *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka instrumen yang digunakan dianggap reliabel. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 maka instrumen dianggap tidak reliabel. Berikut adalah hasil tabel uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	0,946	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	0,813	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2023

Hasil pengujian Reliabilitas dapat dilihat dari *Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha*. Tabel 4.51 menjelaskan tentang nilai koefisien *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu 0,946, variabel Lingkungan Kerja (X_2) yaitu 0,813, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,947 dapat dianggap *reliabel*, karena hasil dari *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Penyajian data juga dapat dilihat pada (Lampiran 4 Halaman 127)

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil analisis data yang telah diolah melalui SPSS versi 25 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S), dengan hasil berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55382790
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.072
Test Statistic		.095
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: Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan tabel uji normalitas *one sample Kolmogorov-Smirnov*, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *asymp.Sig* $0,200 > 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.411	2.585		.159	.874		
	Disiplin Kerja	.175	.101	.123	1.728	.089	.681	1.468
	Lingkungan Kerja	.514	.045	.813	11.426	.000	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

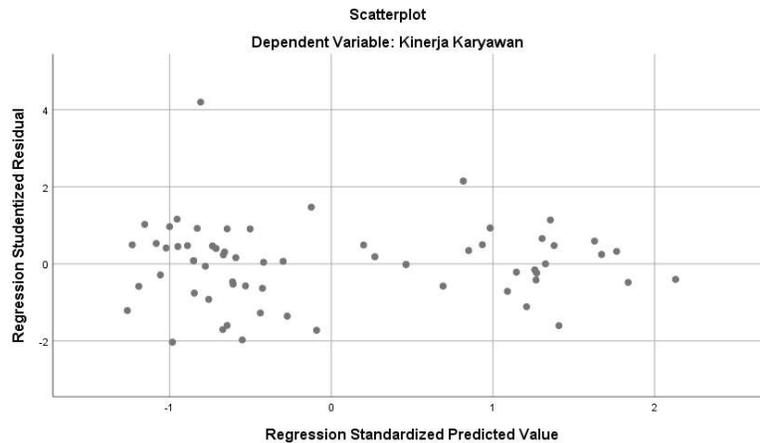
Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25 menghasilkan hasil nilai pada kolom *Variance Inflation Factor (VIF)* yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ($1,468 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,468 < 10$). Selain itu pada kolom *Tolerance*, nilai Disiplin Kerja ($0,681 > 0,100$) dan Lingkungan Kerja ($0,681 > 0,100$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak mengalami multikolinearitas, sehingga pada persyaratan uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah variasi dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance*. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan SPSS.V.25. Hasil pengujian dapat terlihat pada Gambar 4.4 dibawah ini:



Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari Gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah garis angka 0 (nol) tanpa adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data penelitian.

d. Uji Autokorelasi

Tujuan dari analisis autokorelasi adalah untuk memahami tingkat keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.789	.783	3.61162	1.569

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai DW sebesar $1,569 > -2$ serta $DW 1,569 < +2$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Setelah melalui pengujian terhadap asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi, semua kriteria keputusan yang berlaku telah terpenuhi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik terpenuhi dan analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan, termasuk uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Pembahasan

Dalam bagian pembahasan meliputi pengujian validitas, reliabilitas, analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dilakukan dengan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sebelumnya, data responden yang awalnya berupa skala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Seluruh analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* SPSS versi 25, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.411	2.585		.159	.874					
	X1	.175	.101	.123	1.728	.089	.582	.216	.102	.681	1.468
	X2	.514	.045	.813	11.426	.000	.883	.826	.671	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS versi 25, 2023*

Berdasarkan hasil *output* SPSS versi 25 pada Tabel 4.55 diatas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,411 + 0,175X_1 + 0,514X_2 + e$$

Interpretasi:

- a. Konstanta sebesar 0,411 menunjukkan bahwa dalam ketiadaan perubahan dalam Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang berkontribusi, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,411. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai positif, artinya memiliki kontribusi yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai 0,175 artinya setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan sebesar 0,175 satuan dalam Kinerja Karyawan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0,175 satuan dalam Kinerja Karyawan.
- c. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,514, menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan sebesar 0,514 satuan dalam Kinerja Karyawan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,465.

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi dan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.889 ^a	.789	.783	3.61162	.789	114.382	2	61	.000

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

Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil *output* SPSS, terlihat bahwa nilai korelasi simultan Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,889, serta nilai tersebut termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Nilai korelasi positif antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung akan meningkat. Sebaliknya, jika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan kemungkinan akan mengalami penurunan juga.

Berdasarkan *output* SPSS, nilai *R-Square* adalah sebesar 0,789 atau 78,9% artinya besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 78,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,1% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja di PR. Makmur maka dilakukan uji simultan (Uji F).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2983.939	2	1491.969	114.382	.000 ^b
	Residual	795.671	61	13.044		
	Total	3779.610	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Dari hasil *output* SPSS pada Tabel 4.58, terlihat bahwa nilai Sig.F memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan Hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Duddy Dinantara, dan Novia Dwi Anggraini (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Ultg Cikupa Kabupaten Tangerang. Dimana hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
I	(Constant)	.411	2.585		.159	.874						
	X1	.175	.101	.123	1.728	.089	.582	.216	.102		.681	1.468
	X2	.514	.045	.813	11.426	.000	.883	.826	.671		.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 didapatkan nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,216 menunjukkan bahwa adanya korelasi rendah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan nilai positif, mengartikan bahwa apabila Disiplin Kerja membaik, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dapat dihitung sebesar 4,66% [$K_d = (0,216)^2 \times 100\%$]. Dengan demikian, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sekitar 4,66% sementara 95,34% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menilai signifikansi tingkat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dilakukan dengan cara perbandingan terhadap nilai Sig. Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 4.58 menunjukkan bahwa nilai Sig untuk Disiplin Kerja adalah $0,089 > 0,05$.

Oleh karena itu H_a ditolak dan (H_0 diterima), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 4,66% tidak dapat dianggap sebagai pengaruh yang signifikan, serta Disiplin Kerja tidak mampu membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja meliputi elemen-elemen seperti tingkat kompensasi yang diberikan, contoh yang ditunjukkan oleh para pemimpin dalam organisasi, keberadaan pedoman aturan yang jelas, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, perhatian yang diberikan kepada karyawan, serta pengembangan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terciptanya disiplin. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan tentunya perlu didukung dengan memperhatikan kedisiplinan para karyawan itu sendiri.

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya ada kedisiplinan karyawan yang kurang berjalan dengan baik pada PR. Makmur, seperti pada indikator dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dimana masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju (29%), karyawan selalu waspada dalam menggunakan fasilitas kerja dengan baik berdasarkan hasil kuesioner (10%) menyatakan kurang setuju, karyawan dalam setiap pelaksanaan kerja selalu memperhatikan prosedur kerja berdasarkan jawaban responden (23%) menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PR. Makmur sudah baik namun masih perlu ditingkatkan ataupun terus diperhatikan karyawannya agar melaksanakan kedisiplinan dengan baik sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.411	2.585		.159	.874					
	X1	.175	.101	.123	1.728	.089	.582	.216	.102	.681	1.468
	X2	.514	.045	.813	11.426	.000	.883	.826	.671	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan analisis SPSS versi 25 diperoleh hasil koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta hubungan ini memiliki kekuatan yang tinggi. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Besar pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung sebesar 68,22% [$K_d = (0,826)^2 \times 100\%$]. Dengan demikian, dampak Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 68,22% sementara 31,78% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara perbandingan terhadap nilai Sig. Hasil analisis berdasarkan Tabel 4.59 menunjukkan bahwa nilai sig untuk Lingkungan Kerja adalah $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian Hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, dan Hipotesis nol (H_0) ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan juga terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, dan Dadang Krisdianto, (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan karoseri meizam body repair)”. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan PR. Makmur memenuhi kriteria yang positif terutama pada penggunaan seragam yang telah sesuai aturan perusahaan. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PR. Makmur memiliki kriteria cukup baik, sudah sesuai dan memadai dalam menunjang karyawan bekerja terutama pada lingkungan kerja karyawan terbebas dari suara bising. Serta Kinerja Karyawan yang dianggap oleh karyawan PR. Makmur mendapatkan penilaian yang sangat baik terutama dalam hal kualitas kerja karyawan telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Secara simultan baik Disiplin Kerja maupun Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Secara parsial Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 4,66%, yang dapat membuktikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Artinya karyawan merasa lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam menunjang karyawan bekerja. Artinya H_0 diterima (H_0 ditolak).

SARAN

Dari uraian yang telah dijelaskan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Berdasarkan skor terendah pada indikator Disiplin Kerja yakni mengenai “Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” meskipun termasuk pada kategori baik tetapi perusahaan PR. Makmur disarankan harus terus memperhatikan kedisiplinan para karyawan seperti perusahaan hendaklah membuat sanksi yang tegas serta tidak lupa untuk selalu mengevaluasi dalam beberapa periode tertentu sehingga tingkat kedisiplinan pada karyawan dapat ditaati dan diikuti sesuai prosedur yang ada sehingga disiplin kerja di PR. Makmur dapat berjalan dengan maksimal.
2. Berdasarkan skor terendah pada indikator Lingkungan Kerja yaitu mengenai “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja” perusahaan PR. Makmur disarankan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar lebih nyaman serta mendukung peningkatan kinerja karyawan, termasuk mengatur suhu udara di area kerja dan memantau kualitas pencahayaan. Dengan pengawasan yang cermat terhadap penerangan di ruang kerja, diharapkan setiap karyawan dapat merasa nyaman dan bekerja tanpa adanya ketidaknyamanan atau gangguan yang menghambat pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan skor terendah pada indikator Kinerja Karyawan yaitu mengenai “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” perusahaan PR. Makmur disarankan selalu memperhatikan dan memberi dukungan kepada karyawan supaya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu seperti dengan mengutamakan pada peningkatan kompetensi dalam bekerja dengan meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, sikap kerja dan pengalaman bekerja dapat membuat penyelesaian pekerjaan selesai tepat waktu sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

4. Saran bagi perusahaan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan, disarankan untuk mempertimbangkan pemberian insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap kedisiplinan mereka. Selain itu, perlu dipertahankan dan diperhatikan kualitas lingkungan kerja yang sudah terbukti efektif di PR. Makmur. Upaya ini mencakup perhatian terhadap faktor-faktor seperti suhu udara di tempat kerja dan pencahayaan ruangan. Memastikan kondisi suhu yang nyaman dan penerangan yang memadai akan mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efisien serta merasa nyaman, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- BPS. 2021. Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia. Jakarta : Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta:Andi