

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ

**Devry Nugraha**

Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama, Indonesia

Email: dnugaraha14@gmail.com

### **Abstrak**

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau kelompok sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisis data kuantitatif atau statistik, serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil, Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau invalid suatu pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada para responden, maka kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan pengujian reliabilitas merupakan metode untuk mengukur suatu jawaban pernyataan, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran validitas maupun reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu software SPSS 20. Kesimpulan, Disiplin kerja di PT. XYZ sudah berjalan dengan baik. Walaupun demikian masih ada hal yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan keterlambatan dan pedoman kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja di PT. XYZ yang berjalan dengan baik.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja.

### **Abstract**

*The objectives of the research to be carried out are as follows: (a) To find out the work discipline and work environment at PT. XYZ. This research uses quantitative methods based on the philosophy of positivism used to study certain populations or sample groups, use research tools to collect data, analyze quantitative or statistical data, and test hypotheses that have been previously established. Results, Validity testing is used to measure the validity or invalidity of a questionnaire statement distributed to respondents, then the questionnaire is said to be valid if the questionnaire statement is able to reveal something that will be measured by the questionnaire. While reliability testing is a method for measuring a statement's answer, a questionnaire is said to be reliable if the answers to the statement are consistent. Measurement of validity and reliability in this study was carried out using SPSS 20 software tools. Conclusion, Work discipline at PT. XYZ is already doing*

<b>How to cite:</b>	Devry Nugraha (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Pt. Xyz, (8) 6, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*well. However, there are still things that need to be improved regarding delays and work guidelines. Likewise with the work environment at PT. XYZ that runs well.*

**Keywords:** *Work discipline; Employee Performance; Working Environment.*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia atau SDM berperan begitu penting dalam aktivitas perusahaan. Gagal atau suksesnya perusahaan untuk mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan SDM-nya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Nunung & Hakim, 2020). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk itu, karyawan dituntut agar melakukan pengembangan diri secara proaktif di sebuah perusahaan (Hasibuan, 2017).

Saat ini perusahaan sangat memerlukan SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan melakukan pengukuran kinerja karyawan karena sejumlah alasan, misalnya menentukan karyawan mana yang membutuhkan pelatihan, karyawan yang berkinerja cukup baik untuk mendapatkan penghargaan kinerja, dan karyawan yang pantas mendapatkan promosi. Informasi penilaian kinerja juga dapat membantu menentukan di mana masalah terletak pada sistem pelatihan dan seleksi perusahaan secara keseluruhan serta berkaitan keputusan memberhentikan karyawan (Robbins & Judge, 2016).

Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2016) merupakan hasil kerja seorang karyawan, proses manajemen ataupun organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja itu harus bisa ditunjukkan buktinya secara nyata serta bisa diukur atau dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu adanya kedisiplinan dalam diri karyawan.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja dan merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017).

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan mengetahui mana yang menjadi larangan dan mana yang tidak (Sutrisno, 2016). Dengan begitu, jika disiplin kerja sudah

berjalan dengan baik di perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini disebabkan setiap karyawan akan lebih patuh pada aturan yang ada di perusahaan sehingga memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Selain kedisiplinan, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila tempat kerja tidak nyaman, berisik, ataupun adanya gangguan, tentunya hal ini bisa mempengaruhi kondisi di tempat kerja. Menurut Isyandi (2016) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja yang bisa memengaruhi dirinya saat mengerjakan tugas misalnya suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana kehidupan kerja yang berhubungan erat dengan interaksi antara manusia dan bisa memengaruhi hasil kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Studi mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya, misalnya penelitian dari Tyas (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersama-sama. Kemudian pada penelitian Khaled Al-Omari (2017) ditemukan sejumlah kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, yang merupakan kondisi lingkungan kerja utama yang berdampak negatif pada kinerja dan harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan.

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman kesehatan. Perusahaan ini didirikan pada bulan Februari 1979. Kantor pusat berada di Jakarta, dengan jaringan distribusi yang menjangkau lebih dari tiga puluh negara di dunia. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan biasanya sulit dilaksanakan, karena permasalahannya menyangkut sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. XYZ, terdapat beberapa permasalahan yang dinilai bisa menghambat kinerja karyawan. Permasalahan yang ditemui pada PT. XYZ adalah kurangnya tingkat kedisiplinan sejumlah karyawan saat bekerja. Hal ini terlihat dari hampir setiap bulannya ada saja karyawan yang datang terlambat. Keterlambatan ini merupakan aktivitas yang perlu dihindari dan diminimalisir karena jam kerja menjadi kurang maksimal sehingga bisa merugikan perusahaan.

Untuk mengurangi perilaku kurang disiplin tersebut perusahaan telah membuat peraturan tegas bahwa apabila ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan dan terlambat masuk kerja maka perusahaan akan memotong gaji karyawan sesuai dengan peraturan bagi karyawan. Akan tetapi, dengan kebijakan tersebut masih ada juga karyawan yang kurang disiplin.

Selain itu, lingkungan kerja pada PT. XYZ juga ada yang dinilai masih kurang, misalnya suara bising atau sirkulasi udara di ruang kerja yang kurang segar karena kurangnya ventilasi, serta prosedur kerja yang kurang jelas sehingga membuat koordinasi

antar karyawan menjadi kurang maksimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan perlu didukung oleh kedisiplinan karyawan yang tinggi dan juga didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Dari uraian tersebut, kedisiplinan dan lingkungan kerja diduga dapat memberikan dorongan yang besar bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. XYZ? (2) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. XYZ? (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: (a) Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. XYZ. (b) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. XYZ. (c) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Penelitian ini juga diharapkan memberikan informasi yang berguna bagi pembaca maupun peneliti yang sedang melakukan penelitian dengan topik yang sama, sehingga bisa memperkaya wawasan dan keilmuan dan memberikan hasil yang lebih baik lagi.

### **Metode Penelitian**

Metode ini merupakan penelitian kuantitatif yang berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau kelompok sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisis data kuantitatif atau statistik, serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2018).

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam studi kausal. Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) studi kausal adalah inti dari pendekatan ilmiah untuk penelitian. Jenis studi ini menguji apakah suatu variabel menyebabkan variabel yang lain berubah atau tidak. Dalam studi kausal, peneliti tertarik untuk menjelaskan satu atau lebih banyak faktor yang menyebabkan masalah. Dengan kata lain, maksud dilakukannya studi kausal adalah agar mampu menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y. Pada penelitian ini, penulis ingin menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.

Variabel Independen (Bebas) dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Variabel Dependen (Terikat) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

**Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan pada jam kerja</li> <li>2. Mentaati peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman kerja</li> <li>3. Berpakaian seragam dan menggunakan atribut kelengkapannya</li> <li>4. Tanggung jawab atas tugas yang diberikan</li> <li>5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor</li> </ol> <p style="text-align: center;">Kusniawati (2014) Ekonomologi: Jurnal Ilmu Manajemen</p>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan perusahaan (Sedarmayanti, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur udara di tempat kerja</li> <li>3. Kelembaban di tempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>5. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>6. Getaran mekanis di tempat kerja</li> <li>7. Bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>8. Tata warna di tempat kerja</li> <li>9. Dekorasi di tempat kerja</li> <li>10. Musik di tempat kerja</li> <li>11. Keamanan di tempat kerja</li> </ol> <p style="text-align: center;">Kusniawati (2014) Ekonomologi: Jurnal Ilmu Manajemen</p>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan menurut merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. Kejujuran</li> <li>4. Kedisiplinan</li> <li>5. Kreativitas</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kepribadian</li> <li>9. Prakarsa</li> <li>10. Kecakapan</li> <li>11. Tanggung jawab</li> </ol> <p style="text-align: center;">Kusniawati (2014) Ekonomologi: Jurnal Ilmu Manajemen</p>	Likert

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. XYZ. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi nya.

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan peneliti adalah non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Jenis non-probability sampling yang dipilih adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018), purposive sampling adalah metode penetapan sampel dengan didasarkan pada pertimbangan tertentu. Kriteria responden penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun karena dianggap memiliki pemahaman yang cukup terkait variabel yang sedang diteliti pada perusahaan.

Data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer (primary data) karena mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari penelitian (Sekaran & Bougie, 2017).

Untuk metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2017) kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam beberapa alternatif yang didefinisikan secara jelas. Kuesioner secara umum didesain untuk mengumpulkan banyak data kuantitatif. Kuesioner dapat diberikan secara personal, dikirimkan kepada responden atau disebarluaskan secara elektronik.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2018). Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi Pearson Product Moment yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus korelasi Pearson adalah:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

N = Banyaknya responden

X = Skor total pertanyaan responden variabel X

Y = Skor total pertanyaan responden variabel Y

$\sum X$  = Jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing variabel X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

Setelah uji validitas peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas adalah ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

### Hasil dan Pembahasan

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau invalid suatu pernyataan kuesioner yang disebarakan kepada para responden, maka kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan pengujian reliabilitas merupakan metode untuk mengukur suatu jawaban pernyataan, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran validitas maupun reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu software SPSS 20.

**Tabel 2 Validitas Data Variabel Disiplin Kerja**

Nomor	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,718	0,3	Valid
X1.2	0,638	0,3	Valid
X1.3	0,597	0,3	Valid
X1.4	0,749	0,3	Valid
X1.5	0,681	0,3	Valid
X1.6	0,664	0,3	Valid
X1.7	0,661	0,3	Valid
X1.8	0,648	0,3	Valid
X1.9	0,695	0,3	Valid
X1.10	0,604	0,3	Valid

Pengujian validitas pada variabel disiplin kerja sesuai dengan hasil tabel di atas diperoleh nilai rhitung yang lebih besar dari kriteria 0,3 maka seluruh item pernyataan mengenai disiplin kerja dikatakan valid.

**Tabel 3 Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	R hitung	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,769	0,3	Valid
X2.2	0,673	0,3	Valid
X2.3	0,753	0,3	Valid
X2.4	0,753	0,3	Valid
X2.5	0,747	0,3	Valid
X2.6	0,692	0,3	Valid
X2.7	0,765	0,3	Valid
X2.8	0,780	0,3	Valid
X2.9	0,740	0,3	Valid
X2.10	0,777	0,3	Valid
X2.11	0,688	0,3	Valid

Pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan sesuai dengan hasil tabel di atas diperoleh nilai rhitung yang lebih besar dari kriteria 0,3 maka seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dikatakan valid.

**Tabel 4 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.861	10

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.912	11

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.917	11

Pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X1 (0.861), X2 (0,912) dan variabel Y (0.917) dimana ketiganya memiliki nilai lebih besar > 0,60 (Sugiyono, 2018), sehingga dikatakan reliabel.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 0.05 (Ghozali, 2018).

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.35222650
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.368

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai asymp sig. yang dihasilkan adalah 0,368 dimana lebih besar dari alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikoleniaritas ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). menurut Imam Ghozali (2018) adalah jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada multikoleniaritas diantara variabel independent.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikoleniaritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.754	1.327
Lingkungan Kerja	.754	1.327

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa data sudah lolos dari pengujian multikolinearitas karena nilai tolerance 0,754 lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF variabel 1,327 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah multikolinearitas.

Dasar analisis untuk uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah apabila diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 6 Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.927	1.894		1.017	.312	
1 Disiplin Kerja	-.019	.053	-.045	-.359	.721	
Lingkungan Kerja	.032	.037	.107	.847	.400	

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig variabel disiplin kerja sebesar 0,721 dan nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar 0,400 keduanya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yang mengganggu model regresi.

Untuk menganalisis korelasi antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan, digunakan analisis korelasi Pearson melalui pengolahan data dengan software SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner maka dapat diketahui kuat tidaknya korelasi antara dua variabel. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Korelasi Variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

	Kinerja Karyawan	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86

Dari tabel di atas, diperoleh nilai korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.838, hal ini menunjukkan bahwa korelasinya sangat kuat dan positif, karena berada pada interval 0.800 - 1.00 (Sugiyono, 2018). Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.583, hal ini menunjukkan bahwa korelasinya sedang dan positif, karena berada pada interval 0.400 - 0.599 (Sugiyono, 2018). Hubungan yang sedang ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

Untuk menganalisa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8 Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.130	2.893		.045	.964
1 Disiplin Kerja	.907	.080	.728	11.284	.000
Lingkungan Kerja	.196	.057	.222	3.436	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi berganda yang dihasilkan menjadi:

$$Y = 0.130 + 0.907 X_1 + 0.196 X_2$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) a atau konstanta sebesar 0.130 yang berarti jika disiplin dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0.130. (2) b1 sebesar 0.907. Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.907. 3. b2 sebesar 0.196. (3) Koefisien regresi bernilai positif yang berarti jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.196.

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan, dengan menggunakan program SPSS, dihasilkan nilai sebagai berikut:

**Tabel 9 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.733	3.39237

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, kinerja karyawan PT. XYZ dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,740 atau 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Hipotesis penelitian antara lain:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Imam Ghozali (2018) adalah jika *p-value* < 0,05 maka Ho ditolak. Sebaliknya, jika *p-value* > 0,05 maka Ho diterima.

**Tabel 10 Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.130	2.893		.045	.964
1 Disiplin Kerja	.907	.080	.728	11.284	.000
Lingkungan Kerja	.196	.057	.222	3.436	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS

Dari tabel tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel disiplin dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis:

$H_3$ : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilakukan dengan menggunakan nilai probability value (p-value) maupun F hitung.

**Tabel 11 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2712.877	2	1356.439	117.867	.000 <sup>b</sup>
	Residual	955.181	83	11.508		
	Total	3668.058	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 20 Lampiran 11

Hasil pengujian tabel 11 menunjukkan nilai F hitung 117,867 yang lebih besar dari F tabel (3,11). Kemudian nilai sig yang dihasilkan oleh model regresi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

## Pembahasan

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. XYZ berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan disiplin kerja dan ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai. Secara keseluruhan penerapan disiplin kerja di PT. XYZ sudah berjalan dengan baik hal ini dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.94 yang berada pada interval 3,40 - 4,19. Walaupun demikian masih ada hal yang perlu ditingkatkan karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Adapun penilaian terendahnya terdapat pada pernyataan nomor X1.1 dan X1.4. Oleh karena itu hal yang perlu ditingkatkan dari disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ adalah menghindari datang terlambat saat masuk kerja dan selalu melakukan pekerjaan agar sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, perusahaan juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di PT. XYZ sudah berjalan dengan baik hal ini dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.83 yang berada pada interval 3,40 - 4,19. Adapun penilaian terendahnya terdapat pada pernyataan nomor X2.2 dan X2.4. Dengan demikian hal yang perlu ditingkatkan dari lingkungan kerja adalah temperatur udara di

tempat kerja perlu lebih disesuaikan agar cocok untuk kenyamanan bekerja dan sirkulasi udara di tempat kerja juga perlu diperhatikan agar berjalan lebih baik lagi.

Adapun hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan menunjukkan secara keseluruhan kinerja karyawan di PT. XYZ sudah berjalan dengan baik. Hal ini dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.01 yang berada pada interval 3,40 - 4,19. Adapun penilaian terendahnya terdapat pada pernyataan nomor Y3 dan Y11. Dengan demikian hal yang perlu ditingkatkan dari kinerja karyawan adalah lebih menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja dan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan pengujian korelasi Pearson diperoleh nilai korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.838, hal ini menunjukkan bahwa korelasinya sangat kuat dan positif, karena berada pada interval 0.800 - 1.00 (Sugiyono, 2018). Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sementara nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.583, dimana menunjukkan bahwa korelasinya tergolong tingkat sedang dan positif, karena berada pada interval 0.400 - 0.599 (Sugiyono, 2018). Hubungan yang sedang ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula (Wibowo, 2016). Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan organisasi. Karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal di organisasi (Sutrisno, 2016).

Menurut hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui hasil signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yudiningsih, 2016) dimana hasilnya menunjukkan ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Didukung pula oleh hasil penelitian (Tyas, 2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serupa juga dengan hasil penelitian (Ferzadiana, 2016) dimana hasilnya ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian menurut (Wibowo, 2016) bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti bahan peralatan, teknologi, mekanisme kerja dan termasuk juga lingkungan kerja atau situasi kerja. Lingkungan kerja termasuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dapat dikatakan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Selanjutnya pada pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ilham, 2019) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh (Kusniawati et al., 2014) yang menunjukkan ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Fiqi, 2018) yang memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian serentak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung 117,867 yang lebih besar dari F tabel (3,11). Kemudian nilai sig yang dihasilkan oleh model regresi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yudiningsih, 2016) dimana hasilnya menunjukkan ada pengaruh positif dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Didukung pula oleh hasil penelitian (Dea, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serupa juga dengan hasil penelitian (Ferzadiana, 2016) dimana hasilnya ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Disiplin kerja di PT. XYZ sudah berjalan dengan baik. Walaupun demikian masih ada hal yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan keterlambatan dan pedoman kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja di PT. XYZ yang berjalan dengan baik. Walaupun masih ada yang perlu ditingkatkan berkaitan dengan temperatur dan sirkulasi udara untuk kenyamanan dalam bekerja.

Kinerja karyawan di PT. XYZ sudah berjalan dengan baik. Hal yang perlu ditingkatkan dari kinerja karyawan adalah lebih menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja dan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT. XYZ dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,740 atau 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **BIBLIOGRAPHY**

Dea, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 1–3.

- Ferzadiana, N. P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Ekonomia*, 5(1), 1–6.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(2), 215–252.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Kaswan. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Ekologi*, 1(1), 49–70.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Nuraini, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurlaila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ternate: LepKhair.
- Nunung, A., & Hakim, A. R. (2020). Fungsi Pembagian Kerja Dalam Usaha Memperlancar Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(04), 1–13.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudiningsih, N. M. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1–7.

---

**Copyright holder:**

Devry Nugraha (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

