

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat

Sherina Putri Simanjuntak^{1*}, Peter Rajagukguk²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: sherinapr3@gmail.com

Submit: 08-10-2024 | Revisi : 28-10-2024 | Terima : 03-11-2024 | Terbit online: 03-05-2025

Abstrak – Di era globalisasi, karyawan terampil yang produktif dan dapat berkolaborasi secara efektif dengan tim dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya saat ini dan di masa mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan divisi *Finance* dan *Accounting* dengan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan SPSS versi 21 dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi secara parsial dan simultan. Hasil uji T (parsial) taraf signifikan $0,402 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,846 < t$ tabel $2,01174$. Sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan, hasil uji F (simultan) taraf signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan f hitung $82,622 > f$ tabel $3,20$. Sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9% atau 78% dengan kategori kuat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract – In the era of globalization, skilled employees who are productive and can collaborate effectively with the team can help the company achieve its current and future goals. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline on employee performance at PT. Antilope Madju Puri Indah West Jakarta. This study uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and observations. The population and sample in this study were 50 employees of the Finance and Accounting division with a saturated sampling technique. The data were processed using SPSS version 21 by conducting descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T tests (partial), F tests (simultaneous), and partial and simultaneous determination coefficient tests. The results of the T test (partial) significant level $0.402 > 0.05$ and t count of $0.846 < t$ table 2.01174 . So H_{01} is accepted and H_{a1} is rejected, meaning that the work environment (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y). Meanwhile, the results of the F test (simultaneous) significant level are $0.000 < 0.05$ and f count $82.622 > f$ table 3.20 . So H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a significant influence between the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). The simultaneous determination coefficient test shows that there is an influence between the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) of 77.9% or 78% with a strong category.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menjaga kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang terlatih dapat memaksimalkan peluang keberhasilan baik saat ini maupun di masa mendatang. Karyawan merupakan sumber daya (SDM) perusahaan. Karyawan dipandang sebagai aset terbesar perusahaan karena mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, motivasi, ambisi, gairah, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keandalan dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan sangat penting bagi pribadi yang baik (Humaerah et al., 2023)



Hasil kerja karyawan yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan berdasarkan tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan kinerja karyawan. Karyawan yang efektif sangat penting bagi setiap perusahaan yang ingin memaksimalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang efektif sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan konsistensi kinerja karyawan, maka pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan sukses dan efisien. Menurut Mangkunegara (2009) dalam (Silaen et al., 2021), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Rajagukguk et al., 2019), kinerja sebagai hasil yang di capai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan perlu dilakukan secara sah, tidak melanggar ketentuan hukum, serta mematuhi standar, dan etika yang berlaku. Tujuan kinerja karyawan adalah untuk memberi inspirasi kepada pekerja agar memenuhi tujuan perusahaan atau organisasi dengan mematuhi norma-norma perilaku guna menghasilkan hasil dan perilaku yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan dan seberapa jauh karyawan telah mencapai tujuan perusahaan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Misalnya dengan adanya pencahayaan dan pendingin ruangan yang baik di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang produktif dapat mempengaruhi opini karyawan, meningkatkan hasil kerja, dan menumbuhkan rasa sejahtera (Susanti & Mardika, 2021). Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempunyai potensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kelengkapan peralatan kerja, pencahayaan, kebisingan, suhu, dan kebersihan Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang membuat karyawan termotivasi, merasa nyaman, dan mampu bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Setiawan et al., 2019), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang bersifat fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Termasuk semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja.

Disiplin kerja merupakan indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya, rahasia keberhasilan mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin. Tanpa adanya disiplin, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer dapat menegakkan disiplin kerja guna memastikan bahwa seluruh peraturan perusahaan dipatuhi. Dengan demikian lingkungan kerja akan aman, terorganisasi dengan baik, dan efisien, serta tujuan perusahaan akan tercapai dengan sukses. Perusahaan akan membuat aturan yang masuk akal dan mudah dipahami. Seorang karyawan perusahaan dituntut untuk mematuhi peraturan dan standar sosial yang berlaku, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan hadir saat bekerja. Karena disiplin kerja merupakan strategi untuk membentuk kepribadian karyawan guna menunjukkan kinerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2020) dalam (Assani, 2023), disiplin kerja mengacu pada perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Arijanto (2019), disiplin kerja adalah proses mendidik staf tentang cara berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja sehingga operasi perusahaan dapat berjalan lancar. Menurut Mangkunegara dalam (Widarti, 2021), disiplin kerja terbagi menjadi tiga jenis yaitu disiplin kerja preventif, disiplin kerja korektif, dan disiplin kerja progresif.

Perusahaan properti membutuhkan karyawan yang berpengetahuan luas, dapat diandalkan, profesional, dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil observasi pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena tersebut terjadi ketika karyawan kurang peduli dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari aspek lingkungan kerja yang tidak terjaga. Mulai dari kebersihan dan sarana prasarana yang kurang memadai. Selain itu, waktu kedatangan karyawan tidak sesuai dengan jam operasional perusahaan. Misalnya karyawan istirahat pada pukul 12.00 dan kembali pukul 13.30. Hal tersebut akan mengganggu pekerjaan karyawan, yang berujung pada penundaan penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya memerlukan lembur kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Horiguchi Engineering Indonesia yang diteliti oleh Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, dan Yoshia Agustin Saimina dimana peneliti sebelumnya mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif statistik dalam penelitian ini. Penelitian ini mengandalkan data primer untuk menjadi sumber data yang dikumpulkan dan diolah secara statistik. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh pendapat, keyakinan, dan ciri-ciri karakter berbagai individu (Malayu et al., 2022). Data pendukung lainnya diperoleh dari hasil observasi, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku, sikap, kebiasaan, dan kondisi karyawan. Selain itu wawancara, dimana peneliti mengajukan beberapa pertanyaan terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja kepada salah satu staf HRD PT. Antilope Madju Puri Indah dan pertanyaan tersebut dijawab secara langsung kepada peneliti.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada divisi *Finance* dan *Accounting* (FA) PT. Antilope Madju Puri Indah. Teknik sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Dimana teknik sampling jenuh menggunakan seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel (Sari & Ratmono, 2021).

Data yang telah didapat dari hasil kuesioner kemudian akan diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 21 terhadap uji deskriptif statistik, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi secara parsial dan simultan guna mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah.

Karakteristik responden berdasarkan demografi responden akan dijabarkan, sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 25 | 50% |
| Perempuan | 25 | 50% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah berjumlah seimbang dengan perolehan hasil yang sama yaitu 25 responden laki-laki dan 25 responden lainnya perempuan dengan persentase 50% pada masing-masing jenis kelamin.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| < 20 tahun | 1 | 2% |
| 21 – 30 tahun | 26 | 52% |
| 31 – 40 tahun | 8 | 16% |
| > 40 tahun | 15 | 30% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

PT. Antilope Madju Puri Indah didominasi oleh karyawan dengan rentang usia produktif yaitu 21 – 30 tahun sebesar 26 responden atau 52%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|------------------------|-----------|------------|
| SMP | 1 | 2% |
| SMA/K | 15 | 30% |
| Diploma I, II, III, IV | 3 | 6% |
| Strata 1 | 30 | 60% |
| Strata 2 | 1 | 2% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Untuk saat ini PT. Antilope Madju Puri Indah didominasi oleh karyawan dengan lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 30 responden atau 60% dan lulusan tersebut sebagai salah satu syarat dalam melamar di perusahaan tersebut.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| < 1 tahun | 4 | 8% |
| 1 – 5 tahun | 20 | 40% |
| 6 – 10 tahun | 8 | 16% |
| > 10 tahun | 18 | 36% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Lama kerja karyawan yang bekerja di PT. Antilope Madju Puri Indah di dominasi pada 1 – 5 tahun sebanyak 20 responden atau 40%. Artinya didominasi oleh karyawan kontrak.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Deskriptif Statistik

Pengujian deskriptif secara statistik untuk menentukan variabel independen mana yang memiliki dampak terbesar terhadap variabel dependen. Dapat dilihat dari hasil nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi.

Tabel 5. Uji Deskriptif Statistik

| | Statistik Deskriptif | | | | |
|-----------------------------|----------------------|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Lingkungan Kerja (X1) | 50 | 14 | 35 | 29.32 | 4.692 |
| Disiplin Kerja (X2) | 50 | 19 | 40 | 35.76 | 4.507 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 50 | 14 | 25 | 22.48 | 2.787 |
| Valid N (<i>listwise</i>) | 50 | | | | |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil uji deskriptif menunjukkan disiplin kerja (X2) mendominasi pengaruh kinerja karyawan dengan nilai mean sebesar 35.76.

3.2. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian ini berguna mengevaluasi keabsahan kuesioner. Angket/kuesioner dianggap valid, apabila pertanyaan memiliki kemampuan menjelaskan besaran yang ingin diukur. Untuk mengetahui r tabel dapat menggunakan rumus $df = n - 2$; n merupakan jumlah sampel. Dengan taraf signifikansi 0.05. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka butir pertanyaan dianggap valid (Nasution & Saragih, 2022). Diketahui $df = 50 - 2 = 48$, dengan taraf signifikansi 0.05. Maka r tabel = 0,279.

Tabel 6. Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keteangan |
|-----------------------|-----------------|----------|---------|-----------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0.811 | 0.279 | valid |
| | X1.2 | 0.795 | 0.279 | valid |
| | X1.3 | 0.815 | 0.279 | valid |
| | X1.4 | 0.828 | 0.279 | valid |
| | X1.5 | 0.627 | 0.279 | valid |
| | X1.6 | 0.815 | 0.279 | valid |
| | X1.7 | 0.507 | 0.279 | valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0.787 | 0.279 | valid |
| | X2.2 | 0.802 | 0.279 | valid |
| | X2.3 | 0.745 | 0.279 | valid |
| | X2.4 | 0.806 | 0.279 | valid |
| | X2.5 | 0.833 | 0.279 | valid |
| | X2.6 | 0.711 | 0.279 | valid |
| | X2.7 | 0.780 | 0.279 | valid |
| | X2.8 | 0.796 | 0.279 | valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.851 | 0.279 | valid |
| | Y.2 | 0.862 | 0.279 | valid |
| | Y.3 | 0.866 | 0.279 | valid |
| | Y.4 | 0.837 | 0.279 | valid |
| | Y.5 | 0.883 | 0.279 | valid |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diketahui setiap item pernyataan yang terkait variabel tersebut dinyatakan valid. Ditunjukkan dengan r hitung > r tabel 0.279 dengan sig. 0.05 tiap item pernyataan.

2) Uji Reliabilitas

Dengan melakukan uji reliabilitas, peneliti dapat mengindikasikan tingkat keterandalan instrumen pengumpulan data. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha > 0.7.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of items | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.860 | 7 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.901 | 8 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.909 | 5 | Reliabel |

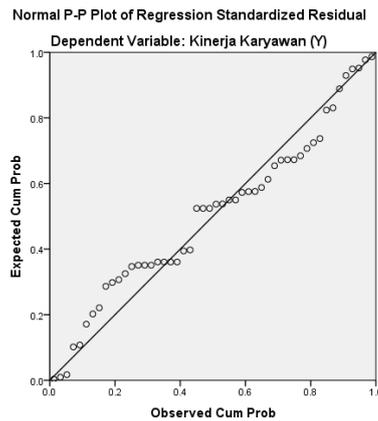
Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas pada Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel dengan nilai pada variabel Lingkungan Kerja (X1) 0.860 > 0.7, Disiplin Kerja (X2) 0.901 > 0.7, dan Kinerja Karyawan (Y) 0.909 > 0.7.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam grafik adalah uji Probability plot, uji P-plot digunakan untuk menilai apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak (Yolanda & Dessyana, 2022).



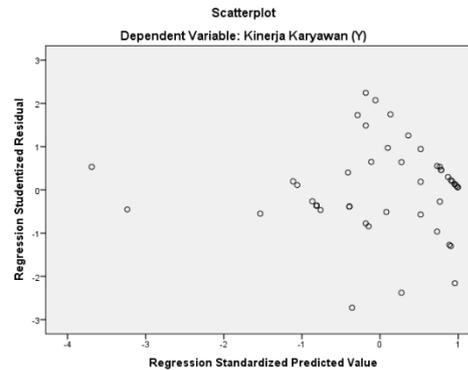
Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar 2. Probability Plot

Terlihat pada gambar titik-titik mengikuti arah diagonal, artinya data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk melakukan pengujian ini menggunakan scatterplot. Apabila dalam scatterplot membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya (Aini, 2020).



Sumber: data diolah SPSS, 2024

Gambar 3. Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot diatas, menunjukkan tidak membentuk pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dalam model regresi (Nurrahmi & Rahayu, 2020). Berdasarkan pengambilan keputusan terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10 dan tidak terjadi multikolinearitas apabila tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (Yaldi et al., 2022).

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | |
|-----------------------|---------------------------|-------|
| | Collinearity Statistic | |
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.638 | 1.569 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.638 | 1.569 |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil SPSS menunjukkan tolerance 0.638 > 0.1 dan VIF 1.569 < 10. Maka dapat disimpulkan hasil uji dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Narimawati (2010:5) dalam (Nirfandi et al., 2019), analisis regresi linier berganda yaitu dua atau lebih variabel independen (bebas) yang dianalisis secara bersamaan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap satu variabel dependen (terikat) berdasarkan pada skala interval.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | |
|---------------------------|-----------------------------|
| Model | Unstandardized Coefficients |
| | B |
| (Constant) | 2.714 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.043 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.517 |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka, diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 2,714 + 0.043X_1 + 0.517X_2 + e$$

Artinya,

- Nilai konstanta sebesar 2.714. Jika lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol atau konstan. Maka kinerja karyawan sebesar 2.714.
- Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.043. Jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan sebesar 0.043.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.517. Jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan sebesar 0.517.

3.5. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Oktaviano, 2022).

Tabel 10. Uji T

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------|-------|
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | 1.729 | 0.090 |
| Lingungan Kerja (X1) | 0.846 | 0.402 |
| Disiplin Kerja (X2) | 9.732 | 0.000 |

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Jika tingkat sig. t tabel $0.05/2 = 0.025$ dan $df = 50-2-1 = 47$, maka t tabel 2.01174. Dapat diketahui hasil uji t berdasarkan hasil SPSS diatas:

- Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Diketahui hasil lingkungan kerja sig. $0.402 > 0.05$ dan t hitung $0.846 < t$ tabel 2.01174. Sehingga dinyatakan H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang sig. antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hasil pada disiplin kerja menunjukkan sig. $0.000 < 0.05$ dan t hitung $9.732 > 2.01174$. Maka dinyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, terdapat pengaruh sig. antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018), uji f berfungsi untuk mengetahui variabel terikat (Y) berpengaruh bersama sama dengan variabel bebas (X). Sama dengan uji parsial, uji f juga membandingkan f hitung dengan f tabel.

Tabel 11. Uji F

| Anova ^a | | |
|--------------------|--------|--------------------|
| Model | F | Sig. |
| Regression | 82.622 | 0.000 ^b |
| Residual | | |
| Total | | |

a. Dependent : Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Mencari nilai f tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k$; k adalah jumlah variabel; $df = 50 - 3 = 47$, maka diperoleh f tabel 3.20. Hasil pada tabel diatas menunjukkan f hitung $82.622 > f$ tabel 3.20 dan sig. $0.000 < 0.05$. Dinyatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

3.6. Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menunjukkan variabel independen mana yang dominan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Parsial Coefficients^a

| Model | Standardized Coefficients | Correlations |
|-----------------------|---------------------------|--------------|
| | Beta | Zero-order |
| (Constant) | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.073 | 0.576 |
| (Disiplin Kerja (X2) | 0.837 | 0.880 |

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 13. Hasil Perhitungan Dengan Rumus

| Variabel | Coefficients Beta x Corelations Zero-order | Hasil | Persentase |
|-----------------------|--|-----------------|--------------------------------|
| Lingkungan kerja (X1) | 0.073 x 0.576 | 0.042048 | 4.2048% |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.837 x 0.880 | 0.73656 | 73.656% |
| Total | | 0.778608 | 77.8608% dibulatkan 78% |

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil perhitungan Coefficients Beta x Corelations zero-order 78%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh 4.2048% dan disiplin kerja berpengaruh 73.656%. Dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78%. Tetapi, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil terbesar dalam variabel independen sebesar 73,656%.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Menurut Sujarweni (2018:190) dalam (Kosdianti & Sunardi, 2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 14. Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary | |
|---------------|----------|
| Model | R Square |
| 1 | 0.779 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil menunjukkan R square $0.779 \times 100\% = 77.9\%$. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77.9% atau 78%. Sedangkan sisanya 22% dikaitkan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan rentang koefisien determinasi termasuk kedalam kategori kuat.

3.7. Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil t hitung $0.846 < t$ tabel 2.01174 dan sig. $0.402 > 0.05$, dinyatakan H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hasil mengatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh sig. terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Hasil daripada kuesioner juga 9 responden (18%) menyatakan tidak setuju atas pernyataan "Tata ruang kerja saya memberikan kenyamanan saat saya berada di tempat kerja". Dengan pernyataan ini diharapkan perusahaan mengevaluasi kembali tata ruang kerja agar karyawan nyaman di ruang kerjanya masing-masing. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Brenda, Lucky, Genita (2022) yang menyatakan faktor lingkungan kerja tidak terlalu penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil t hitung $9.732 > t$ tabel 2.01174 dan sig. $0.000 < 0.05$, dimana H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, terdapat pengaruh sig. antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Ditunjukkan 36 responden (72%) karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan "saya berpakaian sopan dan rapi sesuai dengan ketetapan perusahaan" pada kuesioner. Hasil penelitian ini didukung oleh Fregrace Meissy Purnawijaya yang mengatakan disiplin kerja memiliki hasil sig. akurat terhadap kinerja karyawan kedai 27 Surabaya.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F menunjukkan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan f hitung $82.622 > f$ tabel 3.20. Yang dinyatakan dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Salah satu indikator yaitu kualitas kerja menunjukkan hasil kuesioner terdapat 31 responden (62%) menyatakan sangat setuju atas pertanyaan “saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran”. Ditunjukkan pula dari hasil uji deskriptif statistik disiplin kerja mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mean 35.76. Gerry, William, Ventje mendukung penelitian ini, dengan mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Temuan penelitian dan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Secara simultan, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kategori kuat.

Masukan untuk PT. Antilope Madju Puri Indah dapat mempertahankan hal-hal positif dan meningkatkan hal-hal yang masih kurang dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberi kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktik MSDM yang berkaitan dengan judul penelitian.

Referensi

- Aini, T. N. (2020). Pengaruh kepuasan dan kepercayaan terhadap loyalitas pelanggan dengan komitmen sebagai variable intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 1(2), 88–98. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v1i2.194>
- Assani. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kreatifitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 35–60. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2023/03/20.pdf>
- Humaerah, S., Fajariyani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh Human Capital dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 707–715. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Forumekonomi/article/view/13673>
- Jasmin, M., Ulum, F., & Fadly, M. (2021). Analisis Sistem Informasi Pemasaran Pada Komunitas Barbershops Menggunakan Framework Cobit 5 Domain Deliver Service And Support (DSS) (Studi Kasus : Kec, Tanjung Bintang). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(3), 66–80. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- Nasution, R. A., & Saragih, I. S. (2022). Persepsi Masyarakat terhadap Penggunaan Transportasi Online (Go-Jek) di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(5), 544–554. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i5.423>
- Nirfandi, G., Masinambow, V., & Maramis, M. (2019). Analisis Pengaruh Modal dan Biaya Produksi Terhadap Pendapatan UMKM di Kota Kitamobagu. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(1), 56–67.
- Nurrahmi, A. D., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh Strategi Bisnis, Transfer Pricing, dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance. *JAE (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 5(2), 48–57. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/14162>
- Oktaviano, D. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 46–54. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/1685>
- Rajagukguk, P., Hardani, Kartawijaya, F., Fadholi, A., & Utari, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputi Direktur Bidang Keuangan Bpjs Ketenagakerjaan Jakarta Barat. *Jurnal AKRAB JUARA*, 26(1), 1–4.
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik*

- Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Panajak Pratama Medan Kot. 11(1), 165–173.*
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, Rahman, Thriwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3*.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Negeri Makassar*.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (Jumanage), 1(2)*, 94–102.
<https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Yolanda, Y., & Dessyana. (2022). Pengaruh Fintech, Teknologi Informasi, dan E-Commerce Terhadap Kepuasan Financial Masyarakat Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, 13*, 2614–1930.