



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi

Silvia Jamhari<sup>1</sup>, Zahra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [ofcsilviajamhari@gmail.com](mailto:ofcsilviajamhari@gmail.com)<sup>1</sup>; [zahra.zzr@bsi.ac.id](mailto:zahra.zzr@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Telkom Witel Bekasi. Human Resources (HR) are a critical element in achieving a company's vision and mission, where employee performance is greatly influenced by environmental factors and work discipline. This study uses a quantitative approach with a population of 46 organic employees, sampled through the saturated sampling method. Data was collected through observation and questionnaires, then analyzed using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and multiple linear regression. The results show that both the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The work environment has a positive influence on performance by 35%, while work discipline contributes 44.2%. Simultaneously, these two variables affect employee performance by 45.7%, while the remaining 54.3% is influenced by other factors not examined. In conclusion, improving a conducive work environment and good work discipline can enhance employee performance at PT. Telkom Witel Bekasi.*

**Keywords:** *Work Environment; Work Discipline; Employee Performance; PT. Telkom Witel Bekasi.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Bekasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan, dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 46 karyawan organik yang dijadikan sampel melalui metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 35%, sementara disiplin kerja berkontribusi sebesar 44,2%. Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45,7%, sementara 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Bekasi.

**Kata-kata Kunci:** Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, PT. Telkom Witel Bekasi.

---

## **PENDAHULUAN**

SDM adalah salah satu elemen utama selain uang dan teknologi. Adanya MSDM atau manajemen sumber daya manusia tentu akan bermanfaat dalam pengelolaan, mempersiapkan serta mengontrol aset yang sudah ada karena dapat mengoptimalkan keberhasilan suatu organisasi untuk meraih visi dan misinya.<sup>1</sup> Tenaga kerja atau sumber daya manusia juga merupakan elemen yang penting pada tahap pengembangan serta keberhasilan dari visi misi dalam suatu organisasi. Suatu perusahaan yang memiliki kekayaan akan sumber daya alam, teknologi canggih dan modal yang besar namun tidak tersedia sumber daya manusia yang bisa memanfaatkan serta mengatur dengan selayaknya, tentu sulit untuk meraih cita-cita dari perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan yang ada pada perusahaan mempunyai pengaruh yang besar dalam memperoleh harapan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tercapainya kinerja dari segi kuantitas ataupun kualitas merupakan hasil dari pekerja dalam menjalankan tanggung jawab tugasnya sesuai dengan yang sudah diberikan.<sup>2</sup> Kata kinerja secara etimologi mempunyai arti yang sama dalam bahasa Inggris dengan kata performance. Secara umum kinerja mempunyai batasan setiap individu pada saat menjalankan pekerjaan atau kewajiban yang telah diserahkan kepadanya. Menurut Prawirosento, performance merupakan hasil yang mampu diraih oleh setiap individu ataupun kelompok berdasarkan tugas dan kewajiban yang telah diserahkan oleh badan usaha untuk meraih harapan yang sudah menjadi tujuan yang tidak melanggar aturan dan sesuai dengan norma.<sup>3</sup>

Lingkungan kerja yang ada pada perusahaan merupakan hal yang penting untuk diprioritaskan karena akan berdampak langsung kepada para karyawan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang tenang dan juga mendukung akan menumbuhkan kenyamanan dan ketertiban saat bekerja sehingga para karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal, namun jika perusahaan tidak mempunyai dan tidak menciptakan lingkungan kerja yang semestinya tentunya akan berdampak pada penurunan performa

---

<sup>1</sup> Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus* (Serang, Banten: CV. AA. Rizky, 2021).

<sup>2</sup> Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. (Makasar: Cendekia Publisher, 2022).

<sup>3</sup> Ahmad Fauzi et al., *Metodologi Penelitian*, Cetakan 1. (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2022).

karyawan.<sup>4</sup> Menurut Isyandi lingkungan kerja merupakan bagian dari perusahaan yang mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan pada saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya seperti, ventilasi, pencahayaan, temperatur, kelembapan, kebersihan, kegaduhan, serta alat pendukung pekerjaan.<sup>5</sup> Sunyoto menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah elemen penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya pada saat bekerja.”<sup>6</sup>

Menurut Hasibuan disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan, agar karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi dalam mematuhi peraturan-peraturan serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga dapat digunakan untuk pengawasan serta pemeriksaan dalam manajemen sumber daya manusia karena hal tersebut dapat menciptakan pegawai yang berkualitas.<sup>7</sup> Menurut Sastrodiwiryo “Disiplin kerja ialah suatu cara untuk menghargai, taat pada kebijakan dan norma yang ada, serta menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.”<sup>8</sup> Menurut Sutrisno “Disiplin juga salah satu bentuk kesanggupan dan kemauan setiap individu dalam menaati serta melaksanakan peraturan dan norma yang sudah ada.”<sup>9</sup> Karyawan yang sudah menerapkan kedisiplinan akan berdampak baik bagi perusahaan seperti terjaminnya tata tertib serta pelaksanaan tugas membuahkan hasil akhir yang maksimal. Sedangkan dampak disiplin kerja bagi karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman, serta dapat membangkitkan semangat pada setiap individu dalam menjalankan tugasnya lalu perusahaan juga akan mendapatkan dampak yang sangat baik.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan maka perusahaan harus mendukung kebutuhan karyawan seperti sarana dan prasarana. Berikut tabel yang memaparkan berkaitan dengan sarana prasarana yang berada di PT. Telkom Witel Bekasi.

---

<sup>4</sup> Ita Rahmawati, Lailatus Sa’adah, dan M. Nur Chabibi, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Cetakan 1. (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020).

<sup>5</sup> Sahat Simbolon, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Sleman: Bintang Pustaka Madani, 2021).

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Firdaus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Riris Ambarwati (Bandung: Widina Media Utama, 2023).

<sup>8</sup> Diana Hayati dan Rika Sylvia, “The Effect of Work Dicipline in Increasing Employee Performance at CV. Duta Barito Banjarmasin,” *Jurnal Ekonomi dan Menajemen* 16, no. 2 (2022): 138–147, <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/3631>.

<sup>9</sup> Sunarti Simarmata dan Wasiman, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maruwa Indonesia,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 1 (2022): 1149–1157, <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/850>.

No.	Fasilitas Perusahaan	
	Fasilitas Kesejahteraan	Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan
1	Armada Antar Jemput	Alat Pelindung Diri
2	Aula	Kotak P3K
3	Fasilitas Ibadah	Pelayanan Kesehatan
4	Fasilitas Kesenian	Pengangan Limbah
5	Fasilitas Olahraga	Peralatan Perlindungan (APAR)
6	Fasilitas Parkir	Ruang P3K
7	Gudang Penyimpanan	
8	Koperasi	
9	Ruang Podcast	

*Sumber: PT. Telkom Witel Bekasi, 2024*

Berdasarkan hasil pengamatan observasi, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa karyawan yang masih sering terlambat datang dan pulang sebelum dari waktu yang telah ditetapkan mulai dari masuk pukul 08.00 WIB sampai pulang pukul 17.00 WIB, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan sendiri, hal tersebut tentunya akan berdampak buruk pada kedisiplinan serta penurunan performa karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta mempunyai dampak pada peningkatan performa karyawan maka perusahaan harus mendukung kebutuhan karyawan seperti sarana dan prasarana.

Pemaparan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya menyatakan bahwa rumusan masalah penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Kuantitatif ialah bagian dari penelitian yang mempunyai sifat sistematis dan terorganisir dengan proses yang jelas untuk menjabarkan fenomena yang terjadi.<sup>10</sup> Pada suatu penelitian untuk mendapatkan suatu informasi dibutuhkan populasi yang meliputi subjek dan objek yang mempunyai aspek tertentu. Populasi tidak hanya terdiri dari jumlah orang yang terlibat dalam subjek yang diamati, tetapi juga menjangkau semua karakteristik yang terlibat dalam subjek tersebut.<sup>11</sup> Penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai organik PT. Telkom Witel Bekasi yang berjumlah 46 orang. Sebagai sumber data penelitian, sampel juga bagian dari populasi. Dalam istilah lain, sampel merupakan representasi dari populasi secara keseluruhan. Penulis menggunakan metode nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh. Sugiyono menjelaskan, nonprobability sampling merupakan metode

---

<sup>10</sup> Fauzi et al., *Metodologi Penelitian*.

<sup>11</sup> Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, dan Kamaluddin Abunawas, "Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian," *Jurnal Pilar: Perspective of Contemporary Islamic Studies* 14, no. 1 (2023): 15–31, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>.

pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada populasi yang ada untuk diambil menjadi bagian sampel. Jenis pengambilan sampling jenuh merupakan cara penentuan apabila seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.<sup>12</sup> Dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 46 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dua jenis yaitu data primer serta data sekunder. Data primer pada suatu penelitian bersumber dari sampel yang diambil langsung secara mandiri dengan penyebaran angket, observasi ataupun wawancara yang nantinya akan dilakukan penghitungan.<sup>13</sup> Pada data primer menggunakan cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai organik PT. Telkom Witel Bekasi. Data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis data seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi faktor utama yang diharuskan untuk mendapat perhatian oleh manajemen perusahaan dan sangat berdampak langsung terhadap setiap pekerja dalam menjalankan kewajibannya pada pekerjaan, walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses kegiatan kerja pada perusahaan, tetapi jika suatu perusahaan mampu menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja tentunya karyawan akan memberikan kemampuan optimal mereka dalam bekerja.<sup>14</sup>

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai dua jenis, yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik, segala jenis lingkungan yang mempunyai pengaruh langsung ataupun tidak terhadap karyawan di tempat kerja disebut lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dibagi lagi menjadi dua kelompok, yaitu: a) Lingkungan yang secara langsung mempunyai hubungan dengan para pekerja seperti, meja, kursi, ruang kerja, dan lain-lain. b) Lingkungan penghubung yang mampu memberikan pengaruh kepada kondisi manusia, meliputi suhu, kelembapan, pencahayaan, sirkulasi udara, aroma tidak sedap, kegaduhan, pemilihan jenis warna, getaran mekanis dan lain sebagainya. 2) Lingkungan kerja non-fisik, situasi di mana karyawan mempunyai hubungan dengan rekan kerja lainnya, atasan ataupun dengan bawahan. Hal ini

---

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Cetakan 1. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020).

<sup>14</sup> Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.

harus diperhatikan karena menyangkut hubungan keharmonisan antar manusia agar mampu menghadirkan lingkungan kerja yang sehat.<sup>15</sup>

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan penyesuaian pada setiap manusia terhadap semua yang telah ditetapkan kepadanya, yang dapat menghasilkan masyarakat tertib serta terbebas dari kekacauan. Perusahaan sangat mengharapkan kedisiplinan dari setiap karyawannya pada peraturan yang telah berlaku di perusahaan tersebut, karena kelancaran tercapainya keinginan perusahaan akan kesulitan untuk terwujud jika tidak adanya disiplin kerja dari setiap karyawan.<sup>16</sup> Menurut Rofi kedisiplinan adalah bentuk dari pengawasan karyawan serta penerapan yang sistematis menggambarkan tingkatan dari konsistensi sebuah tim dalam suatu organisasi, kedisiplinan dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memberi sebuah hukuman kepada karyawan yang telah melanggar aturan.<sup>17</sup>

### **Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja, yaitu : 1) Persentase kehadiran, yaitu adanya peningkatan dari kehadiran setiap pekerja tentu dapat memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan. 2) Motivasi kerja, karyawan yang mendapatkan motivasi mampu menciptakan semangat dalam bekerja berpengaruh pada keberhasilan pekerja dan kesuksesan perusahaan. 3) Sifat kepemimpinan, dalam perusahaan pemimpin harus mempunyai karakter yang bagus yang dapat membangun semangat bekerja, peduli terhadap karyawan serta bijaksana. 4) Komunikasi, menjadi salah satu faktor penting antar sesama karyawan agar dapat terselesaikan dengan baik dan cepat suatu pekerjaan. 5) Lingkungan kerja, kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor dari perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang aman, hal ini tentu akan membuat karyawan fokus dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>18</sup>

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono kinerja karyawan adalah usaha dalam meraih hasil akhir yang baik untuk organisasi dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika,

---

<sup>15</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019).

<sup>16</sup> Nurul Qomariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, Cetakan 1. (Jember: CV. Pustaka Abadi, 2021).

<sup>17</sup> Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54, <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>.

<sup>18</sup> Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, dan Isniar Budiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera," *The World of Business Administration Journal* 2, no. 1 (2020): 89–102, <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/view/916>.

tanggung jawab setiap individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.<sup>19</sup> Hasibuan mengemukakan bahwa seseorang yang berhasil meraih hasil akhir yang baik dari pekerjaannya dengan ketelitian, waktu yang diluangkan, serta ketulusan hati dapat disebut dengan kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan dalam jangka waktu tertentu dengan perbandingan nilai hasil kerja dari setiap individu dengan kriteria perusahaan.<sup>20</sup>

**Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dibagi menjadi empat indikator, yaitu: 1) Kualitas kerja, suatu perusahaan wajib menyediakan produk berkualitas agar dapat bertahan dari bermacam-macam bentuk persaingan. 2) Kuantitas kerja, produk yang dihasilkan perusahaan dengan kuantitas yang baik akan berguna untuk penguasaan pasar. 3) Waktu Kerja, karyawan harus menguasai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar proses penyelesaian produksi atau jasa dapat tepat waktu. 4) Kerja sama, menjadi kewajiban setiap perusahaan agar dapat berhasil meraih tujuan yang ada.<sup>21</sup>

**Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini data yang diperoleh berasal dari angket yang sebelumnya telah disebar pada PT. Telkom Witel Bekasi sebanyak 46 responden. Setiap responden diharapkan untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dengan kondisi sebenar-benarnya. Kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti mempunyai karakteristik atas dasar jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja responden, sebagai berikut:

**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	54,35%
Perempuan	21	45,65%
<b>Jumlah</b>	46	100%

**Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-25	8 Responden	17,39%
26-32	12 Responden	26,09%
33-40	11 Responden	23,91%
>40	15 Responden	32,61%
<b>Jumlah</b>	46 Responden	100%

<sup>19</sup> Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021).

<sup>20</sup> Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*.

<sup>21</sup> Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, dan Yoshia Agustin Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Lentera Bisnis* 12, no. 2 (2023): 339–358, <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/771>.

**Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	15 Responden	32,61%
Diploma	1 Responden	2,17%
S1	27 Responden	58,70%
S2	3 Responden	6,52%
<b>Jumlah</b>	<b>46 Responden</b>	<b>100%</b>

**Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun	5 Responden	10,87%
2 Tahun	9 Responden	19,57%
4 Tahun	9 Responden	19,57%
>5 Tahun	23 Responden	50,00%
<b>Jumlah</b>	<b>46 Responden</b>	<b>100%</b>

**Uji Validitas**

Variabel	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1	0,617	0,245	VALID
	0,594		
	0,488		
	0,463		
	0,559		
	0,582		
	0,421		
	0,399		
	0,526		
	0,607		
X2	0,502	0,245	VALID
	0,689		
	0,655		
	0,763		
	0,729		
	0,828		
	0,830		
	0,668		
	0,687		
	0,689		
Y	0,580	0,245	VALID
	0,598		
	0,595		
	0,673		
	0,739		
	0,776		
	0,686		
0,777			
	0,511		

Tabel di atas memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel mendapatkan hasil valid karena nilai R.Hitung > nilai R.Tabel sebesar 0,245.



### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,685	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,881		
Kinerja Karyawan (Y)	0,811		

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS hasil dari reliabilitas semua variabel mendapatkan hasil reliabel karena > dari standar reliabilitas 0,6.

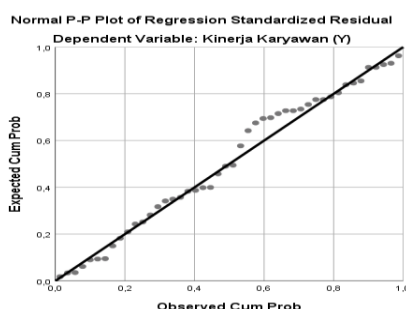
### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26519281
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,062
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil dari pengujian normalitas kolmogorov-smirnov memiliki distribusi yang normal, dapat dilihat dari tabel di atas pada bagian *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai 0,168 yang berarti di atas 0,05.



Dalam P-Plot uji normalitas, titik bergerak mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitarnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa P-Plot uji normalitas memenuhi asumsi klasik dan berdistribusi secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,077	3,457		-,022	,982
	Lingkungan Kerja	,027	,064	,069	,417	,679
	Disiplin Kerja	,013	,064	,034	,205	,839

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan jika tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai lingkungan kerja (X1) signifikan  $0,679 > 0,05$  dan pada disiplin kerja (X2) signifikan  $0,839 > 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,375	6,492		-,366	,716		
	Lingkungan Kerja	,350	,121	,354	2,890	,006	,844	1,185
	Disiplin Kerja	,442	,119	,453	3,700	,001	,844	1,185

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian multikolinearitas mendapatkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dapat dilihat pada Statistics VIF lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan nilai  $1,185 < 10,00$ . Sedangkan pada bagian Collinearity Tolerance dengan nilai  $0,844 > 0,10$ .

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,375	6,492		-,366	,716
	Lingkungan Kerja (X1)	,350	,121	,354	2,890	,006
	Disiplin Kerja (X2)	,442	,119	,453	3,700	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel pengujian analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa unstandardized coefficients terdapat persamaan regresi variabel X1 dan X2 memprediksi variabel Y. Rumus dari persamaan regresi untuk penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = -2,375 + 0,350 + 0,442$$

- a. Nilai konstanta (a) -2,375 jika seluruh variabel independen dikatakan konstan pada angka 0 maka variabel dependen akan bernilai negatif yaitu -2,375.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) adalah 0,350 dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja naik 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 (35%) dan begitu juga sebaliknya.
- c. Nilai koefisien variabel X2 adalah 0,442 dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja naik 1%, dengan demikian dapat memberikan peningkatan pada variabel Y yaitu 0,442 (44,2%) dan begitu juga sebaliknya.

### Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,375	6,492		-,366	,716
	Lingkungan Kerja (X1)	,350	,121	,354	2,890	,006
	Disiplin Kerja (X2)	,442	,119	,453	3,700	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sebelum mengambil keputusan didapatkan nilai t tabel sebesar 2,016 dengan cara  
 $t(a/2 ; n-k-1)$   
 $t(0,05/2 ; 46-2-1)$   
 $t(0,025 ; 43)$

Dari tabel pada hasil pengujian uji T di atas menunjukkan bahwa:

- a. Dapat dilihat pada bagian t hitung lingkungan kerja (X1) didapatkan nilai sebesar 2,890 > t tabel sebesar 2,016 serta pada bagian sig. mendapatkan nilai sebesar 0,006 yang berarti < 0,05 yang berarti H0 ditolak maka Ha diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pada t hitung disiplin kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 3,700 > t tabel sebesar 2,016 serta pada bagian sig. diperoleh nilai sebesar 0,001 yang berarti < 0,05 yang berarti H0 ditolak maka Ha diterima. Kesimpulannya disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,970	2	96,985	18,061	,000 <sup>b</sup>
	Residual	230,899	43	5,370		
	Total	424,870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sebelum mengambil kesimpulan didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,21 dengan cara:

$$f(k; n-k)$$

$$f(2; 46-2)$$

$$f(2; 44)$$

Pada tabel hasil uji F dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan saling terikat atau simultan, karena nilai f hitung sebesar 18,061 > nilai f tabel 3,209 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

#### Parsial (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 <sup>a</sup>	,284	,267	2,63032

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Uji koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah pada kinerja karyawan sebesar 0,284 atau 28,4%.

#### Parsial (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 <sup>a</sup>	,351	,336	2,50345

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil uji koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lemah pada variabel kinerja karyawan dengan nilai r square 0,351 atau 35,1%.

#### Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,431	2,31727

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tabel uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa, dengan nilai R Square sebesar 0,457, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh 45,7 persen. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh 54,3%.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh X1 terhadap Y*

Pada variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,890 lebih besar dari t tabel 2,016. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu seluruh karyawan harus tetap saling menjaga kerja sama satu sama lain dengan baik, hal tersebut dapat dilaksanakan dengan cara menentukan tujuan bersama, mengenali karakter dari setiap anggota, menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja, membuat suasana kerja menyenangkan mungkin, mengadakan evaluasi setiap satu atau dua minggu sekali. Sehingga akan tercipta kerja sama tim yang baik yang mampu bertanggung jawab secara bersama-sama, dalam hal ini kerja sama dan komunikasi harus dijalin dengan baik antara sesama rekan kerja maupun pimpinan, dengan demikian kinerja karyawan akan terkena dampak yang baik serta para pekerja mampu merasakan kepuasan atas pekerjaan mereka.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang diselesaikan oleh Yuan Badrianto (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Nesinak dengan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yaitu 58,6%. Pada uji parsial memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .<sup>22</sup>

Dalam penelitian Anggraeny Hustia (2020) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 67%, pengujian parsial mendapatkan  $T_{hitung} 3,268 > T_{tabel} 1,993$  dan sig. 0,002.<sup>23</sup>

### *Pengaruh X2 terhadap Y*

Variabel disiplin kerja (X2) dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar yaitu 3,700, lalu pada nilai signifikannya sebesar 0,001. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dikarenakan adanya kesadaran pada setiap pekerja dalam mematuhi aturan yang ada. Semakin tinggi tingkat kesadaran setiap individu maka akan semakin baik juga performa yang diberikan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus

---

<sup>22</sup> Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan, "Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries," *Jobma: Journal of Business, Management, and Accounting* 2, no. 1 (2020): 85–91, <https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>.

<sup>23</sup> Anggreany Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Manajemen Manajemen* 10, no. 1 (2020): 81–91, [https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/view/2929](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929).

tegas dalam memberikan aturan dan sanksi agar pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia dapat terjaga dan menciptakan pegawai yang berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin Arianda Sijintak (2021) memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini. Yaitu 33,7%, pada uji parsial  $T_{hitung} 9,720 > T_{tabel} 1,978$  serta nilai signifikan 0,022.<sup>24</sup> Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Riut IPT.ian (2020) hasil yang diperoleh sebesar 55,2%, untuk uji parsial  $T_{hitung} 3,214$  dan signifikansi 0,003.<sup>25</sup>

### ***Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y***

Pada uji simultan dikatakan hasil dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah saling terikat atau simultan antara satu sama lain. Mampu dikatakan berpengaruh karena hasil dari  $f_{hitung} 18,061$  dan  $f_{tabel} 3,209$  yang artinya  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  serta nilai signifikan mendapatkan 0,000. Kinerja yang telah meningkat tentunya akan memiliki dampak positif bagi perusahaan yaitu tercapainya harapan perusahaan tersebut, dengan begitu perusahaan juga harus memberikan keuntungan yang dapat dirasakan oleh karyawan yaitu peluang peningkatan karier seperti naik jabatan atau naik gaji serta karyawan juga dapat merasa aman pada lingkup perusahaan sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dibuat oleh Aditya Shiro Ramadhan (2022) yang menghasilkan 85,4% pada koefisien determinasi, lalu untuk uji parsial yaitu  $T_{hitung} 7,895$  (lingkungan kerja) dan 4,065 (disiplin kerja) yang berarti lebih besar dari  $T_{tabel} 1,660$ , sedangkan untuk nilai signifikan yaitu 0,000 pada kedua variabel independen, sedangkan uji simultan memperoleh  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  sebesar  $277,562 > 3,09$  serta nilai sig.0,000. Dari keseluruhan penelitian ini dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan.<sup>26</sup>

Dalam penelitian Sarah Dwi Kusmiyatun (2021) memiliki hasil yang sama yaitu pada lingkungan kerja  $F_{hitung} 3,482$  untuk sig.0,001 dan  $F_{hitung}$  disiplin kerja 3,952 untuk sig.0,000. Kedua variabel independen lebih besar dari  $T_{tabel} (2,006)$ . Untuk pengujian

---

<sup>24</sup> Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sijinjak, dan Feny Krisna Marpaung, "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management* 1, no. 2 (2021): 72–83, <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/79>.

<sup>25</sup> Riut Iptian, Zamroni, dan Riyanto Efendi, "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 8 (2020): 145–152, <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1812>.

<sup>26</sup> Aditya Shiro Ramadhan dan Fitriansyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)," *Borneo Student Research* 4, no. 1 (2022): 162–173, <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/2401>.

simultan didapatkan  $F_{hitung} 10,630 > 3,17 F_{tabel}$ , dan nilai  $sig. 0,000$ . Secara keseluruhan dikatakan memiliki pengaruh dan signifikan.<sup>27</sup>

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini didasari oleh hasil hipotesis, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan adanya peningkatan dalam lingkungan kerja akan berdampak baik pada karyawan, peningkatan pada kedisiplinan karyawan juga akan mengikuti, maka perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti hubungan antar individu dan fasilitas perusahaan. Dalam hal ini kerja sama dan komunikasi harus dijalin dengan baik antara sesama rekan kerja maupun pimpinan, dengan demikian kinerja karyawan akan terkena dampak yang baik serta para pekerja mampu merasakan kepuasan atas pekerjaan mereka. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini, semakin tinggi tingkat kesadaran setiap individu maka akan semakin baik juga performa yang diberikan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus tegas dalam memberikan aturan dan sanksi agar pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia dapat terjaga dan menciptakan pegawai yang berkualitas. Kinerja yang telah meningkat tentunya akan memiliki dampak positif bagi perusahaan yaitu tercapainya harapan perusahaan tersebut, dengan begitu perusahaan juga harus memberikan keuntungan yang dapat dirasakan oleh karyawan yaitu peluang peningkatan karier seperti naik jabatan atau naik gaji serta karyawan juga dapat merasa aman pada lingkup perusahaan.

## **REFERENSI**

- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, dan Kamaluddin Abunawas. "Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian." *Jurnal Pilar: Perspektif of Contemporary Islamic Studies* 14, no. 1 (2023): 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>.
- Badrianto, Yuan, dan Muhamad Ekhsan. "Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries." *Jobma: Journal of Business, Management, and Accounting* 2, no. 1 (2020): 85–91. <https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>.
- Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.

---

<sup>27</sup> Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan," *Jurnal Renaissance* 6, no. 1 (2021): 741–753, <https://www.neliti.com/id/publications/483002/engaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-r#cite>.

- Estiana, Ria, Nurul Giswi Karomah, dan Yoshia Agustin Saimima. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Lentera Bisnis* 12, no. 2 (2023): 339–358. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/771>.
- Fauzi, Ahmad, Baiatun Nisa, Darmawan Napitupulu, Fitri Abdillah, A A Gde Satia Utama, Candra Zonyfar, Rini Nuraini, et al. *Metodologi Penelitian*. Cetakan 1. Purwokerto: CV. Pena Persada, 2022.
- Firdaus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diedit oleh Riris Ambarwati. Bandung: Widina Media Utama, 2023.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, dan Ria Rahmatul Istiqomah. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cetakan 1. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.
- Hayati, Diana, dan Rika Sylvia. "The Effect of Work Dicipline in Increasing Employee Performance at CV. Duta Barito Banjarmasin." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 16, no. 2 (2022): 138–147. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/3631>.
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Manajemen Manajemen* 10, no. 1 (2020): 81–91. [https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/view/2929](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929).
- Iptian, Riut, Zamroni, dan Riyanto Efendi. "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 8 (2020): 145–152. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1812>.
- Jufrizen, dan Fadilla Puspita Hadi. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>.
- Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, dan Isniar Budiarti. "Pengaruh Likungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera." *The World of Business Administration Journal* 2, no. 1 (2020): 89–102. <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/view/916>.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Serang, Banten: CV. AA. Rizky, 2021.
- Kusmiyatun, Sarah Dwi, dan Sonny. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan." *Jurnal Renaissance* 6, no. 1 (2021): 741–753. <https://www.neliti.com/id/publications/483002/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-r#cite>.
- Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Makasar: Cendekia Publisher, 2022.
- Qomariah, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Cetakan 1. Jember: CV. Pustaka Abadi, 2021.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, dan M. Nur Chabibi. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Cetakan 1. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Ramadhan, Aditya Shiro, dan Fitriansyah. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)." *Borneo Student Research* 4, no. 1 (2022): 162–173. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/2401>.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021.



- Simarmata, Sunarti, dan Wasiman. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maruwa Indonesia.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 1 (2022): 1149–1157. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/850>.
- Simbolon, Sahat. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Sleman: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitinjak, dan Feny Krisna Marpaung. “The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.” *Golden Ratio of Human Resource Management* 1, no. 2 (2021): 72–83. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/79>.