

Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Isro Saputra ¹, Rahmadiyanti ², Agista Fingkania ³, Sri Devi ⁴, Inastri ⁵

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI

* E-mail: isrosaputra14@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-12-2024

Revision: 12-01-2025

Published: 18-01-2025

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i3.104

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pelayanan bahan ajar universitas terbuka di daerah pondok cabe. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 10 orang yang kami peroleh dari penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan alat bantu analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Open University teaching material service center in the Pondok Cabe area. This study uses a quantitative method. The number of respondents was 10 people who we obtained from distributing questionnaires. Data processing and analysis techniques used Multiple Linear Regression with analysis tools using SPSS version 25. The results showed that the work environment did not have a significant effect on employee performance, and work discipline had a significant effect on employee performance..

Key word: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Acknowledgment

©2025 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Menurut Amir, (2015 : 93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 1992:183). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Arraniri et al., 2021). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena

Disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sudiro & Putri, (2023) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Kinerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menerapkan disiplin yang baik dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman

dan harmonis dapat tercapai. Berdampak pada karyawan secara langsung dan tidak langsung. Dan pada saat yang sama, lingkungan kerja tidak penting. Itu semua adalah situasi yang pernah terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan pusat pelayanan bahan ajar universitas terbuka di daerah pondok cabe untuk mendapatkan hasil data yang akan di peroleh. Populasi yang digunakan yaitu karyawan pusat pelayanan bahan ajar universitas terbuka di daerah pondok cabe. Sampel penelitian yang digunakan yaitu menggunakan sampel jenuh (Sugiyono & Lestari, 2021). Analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

Hipotesis

H₁: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92850385
Most Extreme Differences	Absolute	.254
	Positive	.254
	Negative	-.230
Test Statistic		.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov smirnov* diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang diartikan data residual regresi terdistribusi dengan norma, sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Multikolonearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonearitas

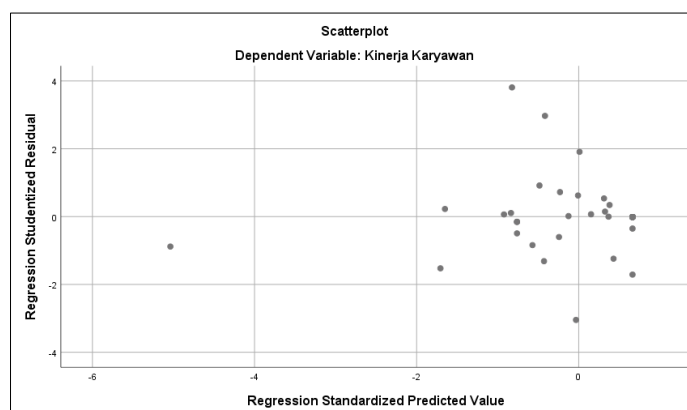
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.112	2.920		.723	.473		
Lingkungan Kerja	.821	.120	.822	6.858	.000	.117	8.534
Disiplin Kerja	.189	.154	.147	1.228	.226	.117	8.534

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0,117 dengan nilai VIF sebesar 8,534. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yang diartikan tidak terjadi masalah multikolonearitas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, (2024)

Dari data yang telah diuji ketahui dari Gambar 1, dapat dilihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka data yang diperoleh dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b			Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.961 ^a	.924	.921	2.99287		2.061

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diatas, diketahui nilai durbin watson sebesar 2,061. Nilai dU untuk $n = 10$ dan $k = 2$ adalah 1,623 dan nilai 4-dU adalah 2,376 sehingga didapatkan perhitungan $1,623 < 2,061 < 2,376$. Dikarenakan nilai durbin watson berada ditengah-tengah antara dU dan 4-dU maka disimpulkan tidak terjadi masalah autokorelasi dalam penelitian.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

		Coefficients^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	.449		.751	.477
	Lingkungan Kerja	.223	.162	.836	.431
	Disiplin Kerja	.591	.811	4.176	.004

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dijelaskan bahwa Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai coefficients sebesar 0,223, serta nilai t_{hitung} sebesar 0,836 dengan signifikansi sebesar 0,431 ($p > 0,05$) yang berarti menolak H1 dan menerima H0 atau diartikan bahwa secara parsial, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin kerja memiliki nilai coefficients sebesar 0,591 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,176 dengan signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$) yang berarti menerima H1 dan menolak H0 atau diartikan bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f

Tabel 5. Hasil Uji f

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.325	2	.163	24.352	.001 ^b
	Residual	.047	7	.007		
	Total	.372	9			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian dapat terlihat output F_{hitung} sebesar 24,352 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,001 < \alpha 0,05$ disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dan berdasarkan nilai probabilitas tersebut disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.786	1.381

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa nilai *adjusted r square* sebesar 0,786 atau 78,6% yang diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel KinerjaKaryawan sebesar 78,6% dan sisanya yaitu 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa item mengenai lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja merupakan item yang paling dominan atau paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan aman, apalagi tempat kerja karyawan yang terletak di sekitar area kilang dimana memiliki tingkat bahaya yang tinggi membuat karyawan sangat memperdulikan lingkungan kerja yang kondusif dan aman guna memperlancar kerja karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hasil indikator yang paling dominan yaitu mengenai lingkungan kerja non fisik, artinya selain tersediannya lingkungan fisik yang membantu dan mempermudah dalam bekerja, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila didukung dengan pimpinan yang peduli dengan bawahanya serta rekan kerja yang bisa diajak komunikasi serta bekerja sama dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Robbins & Judge, (2020:36) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja.

Peneliti terdahulu yang memiliki hasil serupa dan mendukung hasil dari peneliti yaitu penelitian Arianto, (2013); Halimah, (2023); Subhan et al., (2023), penelitian yang dibuat yaitu mengenai Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja. Hasil yang didapat yaitu ling-

kungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa item pertama yaitu karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku ditempat kerja merupakan item yang paling mendominasi atau paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan karyawan taat dengan peraturan jam kerja sehingga berangkat sebelum masuk kerja, pulang kerja pada waktunya, bekerja sesuai jam waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan. Ketaatan pada peraturan akan membuat nyaman dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Selain itu indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan (Safrila & Oktiani, 2024). Sesuai dengan pendapat Sinambela, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di pusat pelayanan bahan ajar universitas terbuka di daerah pondok cabe tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja bukan merupakan faktor penentu utama dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja di

perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) cetakan IX, edisi ketiga Ghalia Indonesia*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.