

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDONESIA VAPOR GROUP DI JAKARTA SELATAN

Nabilla Sagitadewi Hendini¹, Angga Pratama²^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, IndonesiaAbelsagitha12@gmail.com angga.pratama@unpam.ac.id

Abstract. *Employee discipline is very important and needs to be paid attention to because employee discipline can cause work or tasks to be neglected and not completed on time. The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Pt Indonesia Vapor Group in South Jakarta. This study uses a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and obtained as many as 55 responden. Data collection uses the SPSS 25 program. (1) There is a significant influence between the work environment and employee performance With the simple linear regression equation found is $Y = 2,768 + 0,889 (X1)$. correlation value $R = 0,706$. With a contribution rate of 49,9% and the rest of $(100 - 49,9\%) = 50,1\%$ influenced by other factors, The Partial Hypothesis test showed that t calculated $7,265 > t$ table $2,006$ or a sig value of $\alpha 0,000 < 0,05$, then H_0 was rejected and H_a was accepted, (2) There is a significant influence between Work Discipline on employee performance With the simple linear regression equation found is $Y = 5,518 + 0,922 (X2)$ Correlation value $R = 0,806$, with a contribution rate of 65,0% and the rest of $(100-65\%) = 35\%$ influenced by other factors. The Partial Hypothesis Test t calculates $9,912 > t$ table $2,006$ or a sig value of $\alpha 0,000 < 0,05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, (3) There is a significant influence between the work environment and Work Discipline on employee performance, With the multiple linear regression equation $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ is $Y = 2,296 + 0,409 (X1) + 0,686 (X2)$, R Square determination value = $0,712$, With a contribution rate of 71,2% and the rest of $(100-71,2\%) = 28,8\%$ influenced by other factors, The Simultaneous Hypothesis Test is known to be F calculated $64,374 > F$ table $2,783$ or a sig value of $\alpha 0,000 < 0,05$, then H_a is accepted.*

Keywords: Work Environment, Discipline, Employee Performance

Abstrak. Kedisiplinan karyawan merupakan hal sangat penting dan perlu diperhatikan lagi karena kedisiplinan karyawan dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai dan tidak tepat waktu. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh parsial dan simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 55 responden. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 25. (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan persamaan regresi linear sederhana yang ditemukan adalah $Y = 2,768 + 0,889 (X1)$. nilai korelasi $R = 0,706$. Dengan kadar kontribusi sebesar 49,9% dan sisanya

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i1.365

Copyright : Author**Publish by : Musytari**

This work is licensed under a

[Creative Commons](#)[Attribution-NonCommercial 4.0](#)[International License](#)

sebesar $(100 - 49,9\%) = 50,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Parsial menunjukkan t hitung $7,265 > t$ tabel $2,006$ atau nilai sig α $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan persamaan regresi linear sederhana yang ditemukan adalah $Y = 5,518 + 0,922 (X_2)$ Nilai korelasi $R = 0,806$. dengan kadar kontribusi sebesar $65,0\%$ dan sisanya sebesar $(100-65\%) = 35\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Parsial t hitung $9,912 > t$ tabel $2,006$ atau nilai sig α $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ adalah $Y = 2,296 + 0,409 (X_1) + 0,686 (X_2)$. nilai determinasi R Square = $0,712$. Dengan kadar kontribusi sebesar $71,2\%$ dan sisanya sebesar $(100-71,2\%) = 28,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Simultan diketahui F hitung $64,374 > F$ tabel $2,783$ atau nilai sig α $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di era reformasi saat ini, khususnya pada PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan peningkatan kinerja adalah kondisi yang tidak bisa dihindari dan menuntut profesionalisme dalam pekerjaan. Karyawan PT Indonesia Vapor Group di Jakarta Selatan harus lebih kreatif dalam menciptakan inovasi agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu seorang pemimpin Perusahaan perlu meningkatkan kualitas karyawan melalui program-program pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar tujuan Perusahaan tercapai dan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk menyediakan karyawan dengan lingkungan kerja yang nyaman yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tempat kerja yang menyenangkan dan ramah akan memotivasi karyawannya untuk berkembang. Mencapai tujuan organisasi untuk perbaikan kinerja adalah aspek penting yang harus dicapai oleh setiap Perusahaan, termasuk PT Indonesia Vapor Group di Jakarta Selatan, karena kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola tugas-tugas mereka. Kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan Perusahaan, seperti peningkatan penjualan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini mencakup bagaimana seseorang melakukan tugas-tugasnya, yang didukung oleh kemandirian , kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan kepercayaan diri di tempat kerja.

Fenomena yang penulis temukan Kinerja karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan . Yang belum optimal. Kinerja karyawan belum mencapai target penjualan, karyawan juga mengakui bahwa dari mereka juga belum dapat menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Berikut data kinerja karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Penjualan Karyawan PT Indonesia Vapor Group Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

NO	PENJUALAN	TARGET	2021	2022	2023	TOTAL
1	Liquid	1.000.000 (Botol)	312.456 Botol	914.283 Botol	1.182.961 Botol	1.227.92196 Botol
2	Device	10.000 (Pcs)	5.538 Pcs	4.081 Pcs	4.538 Pcs	14.157 Pcs

Sumber : PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan Tahun 2023

Dilihat dari tabel 1 tersebut, dapat kita lihat data pencapaian penjualan karyawan berdasarkan data yang diambil pada periode tahun 2021 sampai 2023. Berdasarkan penjualan karyawan pada periode 2021 penjualan liquid hasilnya hanya 312.456 botol dan device 5.538pcs, yang dimana mengalami penurunan yang cukup drastis dibandingkan pada tahun 2022 yang hampir mencapai target yaitu sebesar 914.283 botol untuk liquid dan 4.081pcs untuk device. Penjualan pada tahun 2023 mampu melebihi target penjualan pertahun, dimana tahun 2023 target penjualannya mencapai dengan rincian 1.182.961 botol liquid dan 4.538 pcs untuk device. Setiap perusahaan harus berusaha agar karyawannya dapat memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sendiri. Penurunan penjualan tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang terpusat bagi karyawan meningkatkan kinerja. Menurut Herlinda et.al (2021:122), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang seorang karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Budiarti (2020: 92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting bagi manajer. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana di mana karyawan dapat melakukan kegiatan sehari-hari mereka, dan lingkungan kerja di mana karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dengan ketenangan pikiran.. Berdasarkan fenomena hasil pengamatan lingkungan kerja fisik di PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. Menunjukan ruang kerja yang sempit dan terlalu ramai. Kondisi ruang kerja yang terlalu sempit atau terlalu ramai dapat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman. Dan juga pencahayaan yang buruk yang tidak memadai di tempat kerja permasalahan lingkungan kerja terlihat dari data lingkungan kerja dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Data Lingkungan Kerja Di PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan

No	Lokasi	AC	Lampu	Dispenser	Komputer	Mesin Print	Meja	Kursi
1.	Ruang Ceo	1	1	1	1	1	1	3
2.	Ruang Finance	1	1	1	2	1	2	2
3.	Ruang Brand Manager	1	1	1	2	1	2	2
4.	Ruang Marketing	1	1	Tidak Ada	10	Tidak Ada	10	10
5.	Ruang Desain	2	1	Tidak Ada	7	Tidak Ada	7	7
6.	Ruang Staff Legal	1	1	Tidak Ada	2	1	2	2
7.	Ruang Brewer	3	5	Tidak Ada	6	1	6	13
8.	Ruang Meeting	2	5	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	1	10

Sumber: PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan data tabel 2 diatas menunjukan adanya data lingkungan kerja pada PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan penyediaan sarana dan prasarana yang masih kurang memadai dan harus ditingkatkan seperti dispenser, dan mesin print agar karyawan merasa

nyaman berada diruang kerja mereka dan merasa terpenuhi dengan fasilitas-fasilitas perusahaan yang memadai. Permasalahan lingkungan kerja fisik meliputi berbagai masalah dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja Fasilitas yang kurang memadai dapat menciptakan budaya kerja yang negatif, di mana karyawan merasa tidak dihargai atau tidak didukung oleh manajemen. Hal ini dapat mengurangi semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan tekad seseorang untuk mematuhi semua peraturan bisnis dan norma sosial yang relevan. Hati nurani di sini adalah sikap seseorang yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan rela mematuhi semua aturan. Tugas paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin. Jika semua lingkungan kerja disiplin, seorang karyawan akan disiplin; Jika tidak, seorang karyawan tidak akan disiplin. Oleh karena itu, sulit bagi lingkungan kerja untuk menjadi model bagi karyawan. Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik. Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai disiplin kerja karyawan penulis menemukan adanya fenomena masalah yang terjadi masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke tempat perusahaan. Berikut adalah rekapan data PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan :

Tabel 3. Data Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Kondisi Absensi Karyawan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (1Tahun)	Kriteria			Jumlah
			Terlambat	Izin	Tanpa Izin	
2021	77	260	10	12	16	38
2022	75	260	10	15	10	35
2023	55	260	8	8	10	26

Sumber : PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan 2023

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas terlihat bahwa tingginya angka ketidakhadiran karyawan karena terlambat, awal pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 sangatlah buruk, dimana jumlah seluruh karyawan yang tidak dalam tindakan disiplin pada tahun 2021 sebanyak 38 karyawan, tahun 2022 sebanyak 35 karyawan dan tahun 2023 sebanyak 26 karyawan. Secara keseluruhan menunjukkan tren peningkatan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Absensi atau ketidakhadiran karyawan dapat sangat mempengaruhi disiplin kerja dan produktivitas perusahaan. Kedisiplinan karyawan merupakan hal sangat penting dan perlu diperhatikan lagi karena kedisiplinan karyawan dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai dan tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian yang telah dikemukakan maka penulis untuk melakukan penelitian untuk mengetahui penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan.

1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 55 Karyawan di PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. Penggumpulan data melalui kuisioner dengan skala likert yang diolah menggunakan program SPSS 25. Analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, serta analisis kuantitatif yang meliputi uji regresi linear, uji korelasi, uji determinasi, uji T dan uji F.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji VALIDITAS**1) Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Peorson yang mana spesifik menghitung hubungan antar skor pada tiap item pertanyaan dan total keseluruhan pada kuisioner. Hubungan antara skor masing-masing item pertanyaan dan total keseluruhan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan bahwa instrumen pertanyaan berkorelasi signifikan atau berhubungan terhadap skor total (valid). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan total 55 data responden yang diolah dengan menggunakan SPSS. Nilai r-tabel dalam uji validitas didapatkan dari tabel r-tabel yang mana taraf signifikan 5% dengan 55 responden didapatkan nilai r-tabel sebesar 0,265.

Tabel 4 Uji Validitas

N o	Instrumen Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik	0,714	0,265	Valid
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	0,553	0,265	Valid
3	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	0,721	0,265	Valid
4	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,552	0,265	Valid
5	Kebisingan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan	0,390	0,265	Valid
6	Apakah kebisingan di tempat kerja mempengaruhi Kesehatan karyawan	0,365	0,265	Valid
7	Terdapat kebebasan bergerak yang cukup di tempat kerja untuk menunjang pekerjaan karyawan,	0,691	0,265	Valid
8	ruang kerja karyawan memungkinkan untuk bergerak dengan bebas dan efisien	0,598	0,265	Valid
9	Karyawan mempunyai tim kerja yang baik dan bekerja sama	0,650	0,265	Valid
10	Terdapat hubungan yang baik antara karyawan	0,763	0,265	Valid

N o	Instrumen Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
	dan hubungan rekan kerja membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya			
11	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan	0,629	0,265	Valid
12	Saya tidak mengambil cuti kerja tanpa alasan	0,624	0,265	Valid
13	saya selalu mematuhi penggunaan seragam sesuai peraturan Perusahaan	0,709	0,265	Valid
14	saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan di perusahaan,	0,580	0,265	Valid
15	saya memahami tugas-tugas yang diberikan atasan saya sesuai standar SOP perusahaan	0,816	0,265	Valid
16	saya melaksanakan tugas tepat waktu yang telah diberikan oleh atasan,	0,636	0,265	Valid
17	Karyawan selalu waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas perusahaan dengan baik	0,637	0,265	Valid
18	Saya selalu mengikuti dengan perhitungan dan ketelitian yang sempurna melaksanakan tugas dan Tingkat yang baik kesadaran akan diri sendiri dan pekerjaannya,	0,686	0,265	Valid
19	saya bekerja menggunakan etika dalam Perusahaan dan sesama Karyawan	0,740	0,265	Valid
20	saya memiliki etika yang baik dalam bekerja	0,744	0,265	Valid
21	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan	0,789	0,265	Valid

N o	Instrumen Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
	yang lebih baik dari standar			
22	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya	0,703	0,265	Valid
23	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang Diharapkan	0,658	0,265	Valid
24	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan,	0,778	0,265	Valid
25	Hasil kinerja karyawan selalu melebihi hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,60	0,265	Valid
26	Pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja sesuai jam kerja,	0,676	0,265	Valid
27	Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	0,795	0,265	Valid
28	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	0,725	0,265	Valid
29	Karyawan memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan	0,737	0,265	Valid
30	Karyawan merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	0,644	0,265	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,246), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan apakah setiap item pertanyaan dalam penelitian ini dapat digunakan berkali-kali oleh responden yang sama atau tidak. Suatu data pada penelitian dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,60.

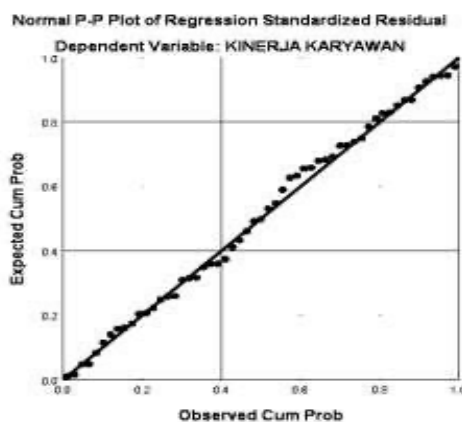
Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,791	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,862	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa kuisioner dari setiap variabel penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar Output Grafik P-Plot diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6 Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38320863
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,046
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 dengan variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat dikatakan distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance value*. Kriteria dari nilai tersebut yaitu ketika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinearitas dan sebaliknya. Ketika VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dikatakan bahwa terjadi multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil pengujian multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	0,594	1,682
	DISIPLIN KERJA	0,594	1,682

Data Primer diolah, 2024

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan dalam penelitian karena syarat tidak terpenuhi multikolinearitas, Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,594 > 0,10 dan Disiplin Kerja (X2) nilai VIF 1,682 < 10 artinya menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,844 ^a	0,712	0,701	3,44766	2,113

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan nilai dl dan du maka nilai durbin Watson (d hitung 2,113) jatuh pada ketentuan $du < d < 4 - du$ atau $1,640 < 2,113 < 2,359$ artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Analisis Regresi Linier

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,050	2,132		0,159
	Lingkungan Kerja	-,015	0,068	-,038	0,832
	Disiplin Kerja	,008	0,062	0,025	0,892

a. Dependent Variable: ABRESID

Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diketahui persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 2,296 + 0,409(X_1) + 0,686(X_2)$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa :

- Konstanta (a) = diartikan nilai kinerja karyawan saat ini bernilai 2,296 diartikan nilai kinerja karyawan saat ini 2,296 satuan dengan sumsi variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja tidak ada perubahan atau $X=0$
- Koefisien regresi (b_1) = 0,409 diartikan jika Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan akan bertambah nilai kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan . koefisien regresi (b_2) = 0,686 diartikan jika disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka akan menambah nilai kinerja karyawan 0,686 satuan

Koefisien Korelasi

Tabel 11 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,844 ^a	0,712	0,701	3,44766	2,113

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai korelasi $R = 0,844$ yang masuk rentang 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat maka dapat disimpulkan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 11 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,844 ^a	0,712	0,701	3,44766	2,113

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai determinasi R Square = 0,712 atau 71,2% yang diartikan bahwa, secara bersama-sama kadar kontribusi variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2% dan sisanya sebesar $(100-71,2\%) = 28,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,768	4,853		0,570
	Lingkungan Kerja	0,889	0,122	0,706	7,265

Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $t_{hitung} 7,265 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai $sig \alpha 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5,518	3,291		1,677
	Disiplin Kerja	0,922	0,093	0,806	9,912

Data Primer diolah, 2024

Diketahui bahwa $t_{hitung} 9,912 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai $sig \alpha 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan a Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan

Uji F Simultan

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1530,347	2	765,173	64,374
	Residual	618,089	52	11,886	
	Total	2148,436	54		

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui $F_{hitung} 64,374 > F_{tabel} 3,175$ atau nilai $sig \alpha 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa artinya terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara Simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan.

3. PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas tentang temuan hasil penelitian yang dijelaskan pada bagian sebelumnya. Pembahasannya dilakukan berdasarkan pada temuan empiris maupun teoritis dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pembahasan ini dimaksudkan untuk mengetahui serta menjelaskan keterkaitannya antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan penelitian yang diperoleh persamaan regresi linear sederhana yang ditemukan adalah $Y = 2,768 + 0,889 (X1)$, Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa : Konstanta (a) = 2,768 diartikan kinerja karyawan saat ini 2. Satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tidak ada perubahan atau $X = 0$. Koefisien regresi (b) = 0,889, diartikan jika Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan, maka akan menambah nilai kinerja karyawan sebesar 0,889 satuan, berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan arah pengaruh yang positif dalam memprediksi perubahan variabel kinerja lingkungan. nilai korelasi $R = 0,706$ yang masuk

dalam rentang 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan kuat maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan . Nilai determinasi R square = 0,499 atau 49,9% yang diartikan bahwa kadar kontribusi Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49,9% dan sisanya sebesar $(100-49,9\%) = 50,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Parsial menunjukkan t hitung $7,265 > t$ tabel 2,006 atau nilai $\text{sig } \alpha 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 5,518 + 0,922 (X_2)$ persamaan ini dapat disimpulkan bahwa : Konstanta (a) = 5,518 diartikan nilai kinerja karyawan saat ini bernilai 5,518 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tidak ada perubahan atau $X = 0$ Koefisien regresi (b) = 0,922 diartikan jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,922 satuan. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan arah pengaruh yang positif dalam memprediksi perubahan variabel kinerja karyawan. Nilai korelasi $R = 0,806$ yang masuk dalam rentang 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat maka dapat disimpulkan disiplin kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan. nilai determinasi R Square = 0,650 atau 65,0% yang dikatakan bahwa kadar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,0% dan sisanya sebesar $(100- 65\%) = 35\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Parsial t hitung $9,912 > t$ tabel 2,006 atau nilai $\text{sig } \alpha 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ adalah $Y = 2,296 + 0,409 (X_1) + 0,686 (X_2)$, Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa Konstanta (a) = diartikan nilai kinerja karyawan saat ini bernilai 2,296 diartikan nilai kinerja karyawan saat ini 2,296 satuan dengan sumsi variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja tidak ada perubahan atau $X=0$ Koefisien regresi (b_1) = 0,409 diartikan jika Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan akan bertambah nilai kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan . koefisien regresi (b_2) = 0,686 diartikan jika disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka akan menambah nilai kinerja karyawan 0,686 satuan.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan persamaan regresi linear sederhana yang ditemukan adalah $Y = 2,768 + 0,889 (X_1)$. nilai korelasi $R = 0,706$. Dengan kadar kontribusi sebesar 49,9% dan sisanya sebesar $(100 - 49,9\%) = 50,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Parsial menunjukkan t hitung $7,265 > t$ tabel 2,006 atau nilai $\text{sig } \alpha 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan persamaan regresi linear sederhana yang ditemukan adalah $Y = 5,518 + 0,922 (X_2)$ Nilai korelasi $R = 0,806$. dengan kadar kontribusi sebesar 65,0% dan sisanya sebesar $(100-65\%) = 35\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Parsial t hitung $9,912 > t$ tabel 2,006 atau nilai $\text{sig } \alpha 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ adalah $Y = 2,296 + 0,409 (X_1) + 0,686 (X_2)$. nilai determinasi R Square = 0,712. Dengan kadar kontribusi sebesar 71,2% dan sisanya sebesar $(100-71,2\%) = 28,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis Simultan diketahui F hitung $64,374 > F$ tabel 2,783 atau nilai $\text{sig } \alpha 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Disarankan karyawan di PT Indonesia Vapor Group Di Jakarta Selatan. agar para karyawan mengidentifikasi sumber kebisingan ditempat kerja agar tidak mempengaruhi kesehatan bagi karyawan, karyawan dengan pendekatan yang menyeluruh dan berbasis pada komunikasi serta dukungan yang tepat, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.

DAFTAR REFERENSI

- _____ (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Budiarti, I., & Setiawan, D. (2018). Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees. 225(Icobest), 336–340.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339-358.
- Fahmi, Irham. (2018). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Fayol, Henry. 2017. Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen Jakarta: PT. Elex Media.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). Pengantar Manajemen Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 9. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol.2 No.1, pp.134-147).
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor di kecamatan cenrana kabupaten maros. Indonesia Journal Of Business and Management, 3 (2), 121-125
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen 18 (2), 218-222.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada keempat, Alfabeta, CV, Bandung.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance, 6(1), 741-753.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja, 3(01), 93-110.
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer. Jurnal Semarak, 5(1), 9-18.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21-30.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Perusahaan Pos Samarinda). Borneo Studies and Research, 4(1), 94-103.
- Santosa, A.B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, 6(1), 1-13.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Widowati, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 181-191.