MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH DISIPLIN KERJADAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI (JX)

Thessya Mutiara Zelika[1], Yeyet Daryati[2], Winda Dwi Yanthi[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia
Email :[1] mutiarathessya@gmail.com , [2]yeyet.daryati111@gmail.com , [3]windadwiyanthi2208@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan dapat meningkatkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, saat karyawan memiliki Disiplin kerja dan Lingkungan kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.Jenis penelitiain yaing digunaikain aidailaih explainaitory reseairch dengain pendekaitain kuaintitaitif. Populaisi saisairain dailaim penelitiain ini aidailaih kairyaiwain PT. Praitaimai AIbaidi Industri (Jx) yaing berjumlaih 1258 oraing, saimpel sebainyaik 93 responden yaing merupaikain kairyaiwain dairi PT. Pratama AIbaidi Industri (Jx). Teknik pengaimbilain saimpel yaing digunaikain dailaim penelitiain ini aidailaih proportionail raindom saimpling. Metode pengumpulain daitai yaing digunaikain aidailaih dengain menyebairkain kuisioner dain dokumentaisi. AInailisis daitai yaing digunaikain yaiitu ainailisis staitistik deskriptif dain ainailisis inferensiail yaing terdiri dairi ainailisis regresi lineair bergaindai,dengain uji t dain uji F sebaigaii pengujiain hipotesis dengain baintuain SPSS 24.0.Berdaisairkain haisil ainailisis daitai dain pengujiain hipotesis yaing telaih dilaikukain, maikai dairi penelitiain ini daipait diaimbil kesimpulain sebaigaii berikut. Vairiaibel disiplin kerjai dain lingkungain kerjai secairai simultain mempunyaii pengairuh signifikain terhaidaip kinerjai kairyaiwain. Berdasarkan nilai adjusted R squre diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,542 (54,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disiplin Kerjai secairai pairsiail berpengairuh secairai signifikain terhaidaip kinerjai kairyaiwain dengain nilaii signifikainsi t sebesair 6,048>2.172. Lingkungain Kerjai secairai pairsiail berpengairuh signifikain terhaidaip kinerjai kairyaiwain dengain nilaii signifikainsi t sebesair 4,582>2.172. Vairiaibel disiplin kerjai merupaikain vairiaibel yaing berpengairuh pailing dominain terhaidaip kinerjai kairyaiwain dengain koefisien staindairisaisi betai sebesair 0,489 lebih besair dibaindingkain nilaii vairiaibel lingkungain kerjai yaing hainyai memberikain pengairuh sebesair 0,370 terhaidaip kinerjai kairyaiwain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

A **rticle History**
Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This Work Is Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ABSTRACT

Company can improve and maximizing employee's performance when employee have a good work discipline and work environment at the moment employee doing his job. This research aims to know the effect of work discipline and work environment on employee's performance, the effect of work discipline on employee's performance, and the effect work environment on employee's performance.The type of research used is explanatory research using a quantitative approach. The population of saisairain in this research is from Kairyaiwain PT. Praitaimai AIbaidi Industri (Jx) which numbered 1258 people, a sample of at least 93 respondents who were representatives of PT. Praitaimai AIbaidi Industries (Jx). The sampling sampling technique used in this research is proportionail raindom sampling. The data collection method used is by providing questionnaires and documentation. The data analysis used is descriptive statistical analysis and inferential analysis which consists of mixed linear regression analysis, with t test and F test as hypothesis testing using SPSS 24.0 envy this research can be taken conclude as follows. The variables of work discipline and the work environment simultaneously have a significant influence on career performance. Based on the adjusted R squre value, it is known that the work discipline and work environment variables have an influence or contribution to the performance variable of 0.542 (54.2%) and the rest is influenced by other variables not discussed in this research. Work discipline as a partner has a significant influence on career performance with a significance value of 6.048>2.172. The working environment as a partner has a significant influence on the performance of the company with a significance value of 4.582>2.172. The work discipline variable is a variable that has a dominant influence on employee performance with a beta coefficient of 0.489 which is greater than the value of the work environment variable that also has an influence of 0.370 on employee performance.

Keywords *: work discipline, work environment, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kesuksesan perusahaan, selain aspek pendapatan. SDM yang berkualitas memungkinkan perusahaan meningkatkan daya saing di pasar. PT. Praitama Abadi Industri (Jx), seperti perusahaan lainnya, sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target perusahaan. Namun, di PT. Praitama Abadi Industri (Jx), terdapat kendala dalam disiplin dan kualitas lingkungan kerja yang belum optimal, terlihat dari fluktuasi tingkat kehadiran karyawan dan tingginya jumlah barang rusak. Fenomena penurunan kinerja karyawan ini tercermin dari data absensi yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan November, sementara jumlah barang rusak rata-rata mencapai 3.50% dari total produksi, yang dinilai tinggi oleh perusahaan. Selain itu, faktor non-fisik seperti hubungan antarkaryawan juga menimbulkan masalah, misalnya keterlambatan pengumpulan data omset harian, yang berdampak pada efektivitas kerja di bagian keuangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Praitama Abadi Industri (Jx), serta mengetahui pengaruh simultan keduanya dalam upaya meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini memberikan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

rekomendasi terkait peningkatan kedisiplinan dan lingkungan kerja. Meskipun sudah ada penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi berfokus pada sektor atau wilayah yang berbeda. Belum ada penelitian serupa yang secara khusus dilakukan di PT. Praitama Abadi Industri (Jx), sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut dengan menganalisis aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja secara spesifik di industri manufaktur yang memiliki tantangan unik seperti kualitas produk dan ketepatan waktu produksi.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pemanfaatan data absensi dan tingkat kerusakan barang sebagai indikator untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara spesifik di perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian ini juga memperkenalkan analisis mendalam mengenai faktor non-fisik di lingkungan kerja, seperti hubungan interpersonal antarkaryawan yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja, yang jarang dibahas dalam penelitian sejenis di sektor ini.

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja.

Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosialyang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturanperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator utama:

1). Kehadiran – Mengukur kedisiplinan, dengan karyawan yang disiplin jarang terlambat.
2). Ketaatan pada Peraturan Kerja – Karyawan mematuhi prosedur dan pedoman kerja perusahaan.
3). Ketaatan pada Standar Kerja – Ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
4). Tingkat Kewaspadaan Tinggi – Karyawan bekerja hati-hati, teliti, dan efisien.
5). Bekerja Etis – Karyawan bertindak sopan dan menghindari perilaku indisipliner terhadap pelanggan atau rekan kerja.

Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kinerja dengan menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Terry (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Schultz & Schultz (2006) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, serta dapat menyebabkan perubahan psikologis yang memengaruhi kinerja. Sedarmayanti (2009) menekankan pentingnya keseluruhan aspek, baik fisik maupun non-fisik, dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif sangat penting untuk mendukung efektivitas kerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) meliputi:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1). Suasana Kerja: Kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan, termasuk kebersihan, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja yang dapat mendukung kinerja (Saiyadi, 1996).
2). Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan harmonis antar rekan kerja yang saling mendukung dan berpengaruh positif terhadap kinerja.
3). Hubungan dengan Pimpinan: Hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan pimpinan di tempat kerja, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4). Tersedianya Fasilitas Kerja: Fasilitas yang lengkap dan memadai untuk mendukung kelancaran kerja, yang dapat mempengaruhi efisiensi dalam bekerja.

Kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Bernardin & Russell, 2002). Menurut Al-Said (2004), kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan ukuran yang relevan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena keduanya saling terkait. Menurut Hubeis (2007), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang direncanakan dalam waktu dan tempat tertentu. Rivai (2010) menyatakan bahwa kinerja mencakup perilaku individu sebagai prestasi kerja yang tercapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum, kinerja mencakup hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang tercapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Bernardin dan Russell (2002), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1). Kualitas kerja: Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, tepat waktu, dan akurat.
2). Kuantitas kerja: Target pekerjaan yang telah ditetapkan dan tercapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang sesuai dengan harapan.
3). Pengetahuan: Kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
4). Kerjasama: Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tim, dan siap membantu anggota tim lainnya dalam menyelesaikan tugas.

3. METODE PENELITIAN

PT. Pratama Abadi Industri (Jx) adalah perusahaan manufaktur sepatu olahraga merek NIKE yang beroperasi di Indonesia, dengan tiga pabrik yang terletak di Serpong-Tangerang, Sukabumi, dan Garut. Pabrik utama di Sukabumi memiliki luas 200.000 m^2 dan mempekerjakan sekitar 18.000 karyawan, dengan total produksi mencapai 2 juta pasang sepatu setiap bulannya. Penelitian ini berfokus pada pengaruh dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang dimaksud mencakup ketaatan terhadap peraturan dan pimpinan, sementara lingkungan kerja melibatkan kualitas fisik dan non-fisik tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di pabrik Sukabumi selama periode Maret hingga Agustus 2024, dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis melalui survei dan analisis statistik. Variabel-variabel yang diteliti adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, serta kecepatan kerja.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial, dengan lima pilihan jawaban yang diberikan skor mulai dari 1 hingga 5. Populasi penelitian terdiri dari 1258 karyawan PT. Pratama Abadi Industri (Jx), yang mencakup berbagai bagian perusahaan. Dari populasi tersebut, sampel yang diambil sebanyak 93 responden menggunakan teknik *proportional random sampling*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

berdasarkan jumlah populasi tiap bagian perusahaan. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, sementara data sekunder didapatkan dari dokumen atau laporan yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup kuesioner untuk data primer dan dokumentasi untuk data sekunder. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurat dan representatif untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1). HASIL

Profil responden

Tabel 1 Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	88	95%
2	Perempuan	5	5%
Jumlah		93	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat menunjukan bahwa karyawan PT. Pratama Abadi Industri (Jx) yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88 orang responden (95%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang responden (5%). Jadi mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih yang hanya bisa dilakukan laki-laki.

Tabel 2 profil responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 - 25 Tahun	18	19
2	26 - 31 Tahun	31	33
3	32 - 37 Tahun	21	23
4	38 - 43 Tahun	5	5
5	44 - 49 Tahun	5	5
6	50 - 55 Tahun	8	9
7	56 - 61 Tahun	5	5
Jumlah		93	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia diantara 20 - 25 tahun sebanyak 18 responden (19%), usia antara 26 - 31 tahun sebanyak 31 responden (33%), usia antara 32 - 37 tahun sebanyak 21 responden (23%), usia antara 38 – 43 tahun sebanyak 5 responden (5%), usia antara 44 – 49 tahun sebanyak 5 responden (5%), usia antara 50 - 55 tahun sebanyak 8 responden (9%), usia antara 56 - 61 tahun sebanyak 5 responden (5%).

Tabel 3 Profil responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/ SMK	33	35%
2	D3	23	25%
3	S1	35	38%
4	S2	2	2%
Jumlah		93	100%

Berdasarkan data responden pada tabel 3 diketahui bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 responden (35%), responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 23 responden (25%) responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 responden (38%), responden

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden (2%). Menurut data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak adalah yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 responden (38%). Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan produksi membutuhkan kemampuan dan keahlian khusus lebih spesifiknya dalam bagian teknik kimia, teknik mesin, teknik elektro, teknik industri, teknik sipil, teknik informatika. Sehingga jenjang pendidikan terbanyak adalah Sarjana (S1).

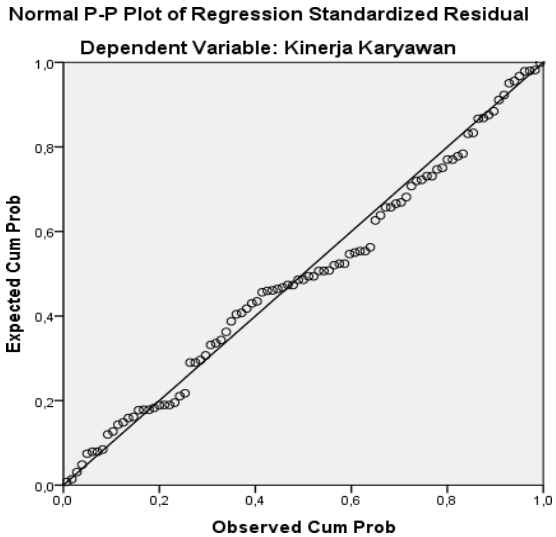
Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38516526
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,048
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152[c]

Dari hasil perhitungan diatas nilai sig. Sebesar 0,152 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.



Gambar 1 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Analisis Refresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil regresi linear berganda

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	thitung	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2.291	2.172		1.055	0.294
Disiplin kerja	0.319	0.053	0.489	6.048	0.000
Lingkungan kerja	0.258	0.056	0.370	4.582	0.000

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Model regresi yang dihasilkan adalah:
Y = 2.291 + 0.319 X_1 + 0.258 X_2 + e
Dimana **Y** merupakan kinerja karyawan, **X1** adalah disiplin kerja, dan **X2** adalah lingkungan kerja.

1). Konstanta (Intercept) 2.291: Nilai konstanta sebesar 2.291 menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh (nilai keduanya 0), maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 2.291. Ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2). Koefisien Regresi Disiplin Kerja (0.319): Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0.319 dengan tanda positif, yang berarti ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.319, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Koefisien standarized untuk disiplin kerja adalah 0.489, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 48.9% terhadap kinerja karyawan.
3). Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (0.258): Koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0.258, juga dengan tanda positif, menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.258, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Koefisien standarized untuk lingkungan kerja adalah 0.370, yang menunjukkan kontribusi sebesar 37% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi disiplin kerja sebesar 48.9% dan lingkungan kerja sebesar 37%.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 6 Hasil uji T

COEFFICIENTS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.291	2.172		1.055	.294
	Disiplin kerja	.319	.053	.489	6.048	.000
	Lingkungan kerja	.258	.056	.370	4.582	.000

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

b. Uji simultan (F)

Tabel 7 Hasil uji F

ANNOVA

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.309	2	108.655	55.399	.000[b]
	Residual	176.519	90	1.961		
	Total	393.828	92			

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya signifikan F < level of significance (α=0,05) maka model analisis regeresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil koefisien determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830[a]	.689	.676	4.67256
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001				
b. Dependent Variable: YB				

Koefisien determinasi (R2) memperoleh 0,676 / 67,6% Gaya Disiplin Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) bisa menjabarkan Kinerja Pegawai (Y), selisihnya 32,4 % didampaki variable diluarpengkajian.

2). PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya. Penelitian menunjukkan bahwa item yang paling mempengaruhi kinerja adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja, seperti tepat waktu dalam bekerja dan mematuhi ketentuan lainnya. Karyawan yang patuh pada peraturan akan lebih disiplin, memahami konsekuensi pelanggaran, dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa item yang paling mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja yang kondusif dan aman, yang sangat penting terutama di area produksi dengan tingkat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

bahaya tinggi. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik yang harmonis, dengan pimpinan yang peduli dan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama, juga berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di PT. Pratama Abadi Industri (Jx) tergolong sangat baik, dengan nilai rata-rata grand mean sebesar 4,27. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai mendukung karyawan untuk bekerja dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika disiplin kerja dan lingkungan kerja baik, namun akan menurun jika keduanya buruk. Nilai adjusted R square menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 54,2% terhadap kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja (4,38) dan lingkungan kerja (4,27) dikategorikan sangat baik, dengan disiplin kerja sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Pratama Abadi Industri (Jx), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan, yang memperoleh nilai Grand Mean 4,38, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran tinggi untuk mematuhi peraturan dan mengikuti standar kerja yang ada. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja, yang memiliki nilai Grand Mean 4,27, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, turut mendukung kinerja karyawan. Uji t juga menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan dengan nilai Grand Mean 4,17 menunjukkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja yang baik, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan.

Sebagai saran, perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan keadilan dalam pemberian hukuman untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja, agar tercipta lingkungan yang kondusif. Terakhir, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan lebih banyak tugas, agar kinerja mereka semakin optimal dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Amir, F. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Annual Report Pertamina 2016. "Tinjauan Kinerja Usaha", diakses pada 22 Januari 2018 dari http://www.pertamina.com/

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiartha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Augustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntasi. Jakarta: Dian Rakyat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 9 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Darmawan, Deni. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
Dharma, A. 2003. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Fahmi, Muhammad Ali. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1). Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Brawijaya Malang.
Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
Hariandja, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara
Kamif, muhammad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang).Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
Mangkunegara, Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
Mardalis. 2014. Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal). Jakarta: PT Bumi Aksara.
Moekijat. 2002 Tata Laksana Kantor. Bandung: Mandar Maju.
Munawaroh. 2012. Panduan Memahami Metodolo Penelitian. Malang: Intimedia (Kelompok Penerbit Intrans)
Neolaka, A. 2014. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
Nitisemo, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia. Ozbilgin, Mustafa F. Et al. 2014. Internasional Human Resource Management. Sydney: Cambridge University Press.
Permatasari, Jundha Ayu. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
Reksohadiprodjo, Sukanto. 2000. Manajemen Produksi. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
Rivai, Veithzal. 2015. Cetakan ke-7. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT.Indeks
Sarwono, Jonathan. 2013. Strategi Melakukan Riset : Kuantitatif, Kualitatif, Gabungan. Yogyakarta: C.V Andi Offset
Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung: Mandar Maju.
Setiyawan, Doni. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.Yogyakarta: STIE YKPN.
Sinambela, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Sudarmanto, R Gunawan. 2013. Statistik Terapan Berbasis Komputer, Jilid1.Jakarta: Mitra Wacana Media.
Sugiyono.2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group