



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kangklin Jaya Bersih Di Jakarta Selatan

Endang Susilo Wardani¹, Eti Ariyanti², Laila Irawati³

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

dosen01645@unpam.ac.id

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini populasi sebanyak 150 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan eror 5% dan diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,371 + 0,800 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,7%. Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,953 > 1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,163 + 0,867 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,864 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,6%. Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,694 > 1,988)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0,887 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,8% dan uji hipotesis diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(153,833 > 3,11)$. Dengan demikian terbukti H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih Di Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Kangklin Jaya Bersih in south jakarta. The method used was a quantitative. This research population was 150 employees and sampling technique using the Slovin formula with an error of 5% and a sample of 86 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4,371 + 0,800 X_1$. The correlation coefficient value is 0,853 meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 72,7%. Hypothesis testing results obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(14.953 > 1.988)$. This is also reinforced by a significance value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3,163 + 0,867 X_2$. The correlation coefficient value is 0,864 meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 74,6%. Hypothesis testing results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($15.694 > 1.988$). This is also reinforced by a significance value < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$. The correlation coefficient value obtained was 0,887 meaning it has a very strong relationship. The coefficient of determination value is 78,8% and hypothesis testing results show that $F_{count} > F_{table}$ or $(153.833 > 3.11)$, thus it is proven that H_{a3} is accepted and H_{o3} is rejected this is also reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that there is a significant influence between work discipline and work environment on employee performance at PT Kangklin Jaya Bersih In South Jakarta.

Keywords: Work Discipline, Work environment, Employee Performance

1. LATAR BELAKANG

Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Belum optimalnya kinerja karyawan tentu akan dipengaruhi stabil perusahaan dimana karyawan yang kinerjanya buruk semangatnya berkurang harus segera diberikan solusi yang tepat jika tidak berdampak buruk pada perusahaan. penilaian kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih dari tahun 2020 – 2022. Mengalami penurunan dilihat dari tahun 2020-2022 dan penilaian yang dilakukan oleh HRD belum sesuai dengan standar nilai yang telah ditentukan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan PT Kangklin Jaya Bersih secara keseluruhan masih terlihat kurang ideal. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Keterkaitan antara kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja akan mudah dimengerti bahwa manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah faktor utama

dalam penentuan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Dapat dijelaskan apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang, maka kinerja karyawan juga akan berkurang atau turun. Begitu juga sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerjanya baik dan sudah memenuhi apa yang diinginkan maka kinerja karyawannya juga akan turut meningkat pula.

Perusahaan ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan dan juga kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja dimana kinerja karyawan dapat memenuhi kebutuhan target perusahaan dan melihat tingkat lingkungan kerja yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya. Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dan target kinerja yang belum sesuai dengan target.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2017, p.38) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

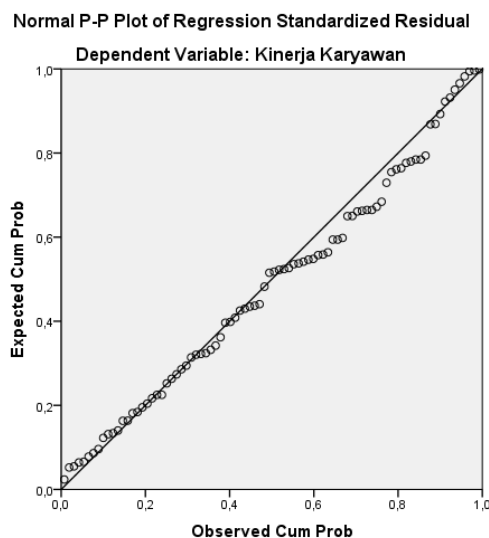
Menurut Sedarmayanti (2017:269) menyatakan dalam bukunya bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:2) bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. PT. Kangklin Jaya Bersih. jumlah sampel 86 Responde.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Sumber : Data diolah 2025

Gambar 1
Uji Normalitas Data

Melihat tampilan grafik normal probability plot pada gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonalnya, sehingga data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolineritas

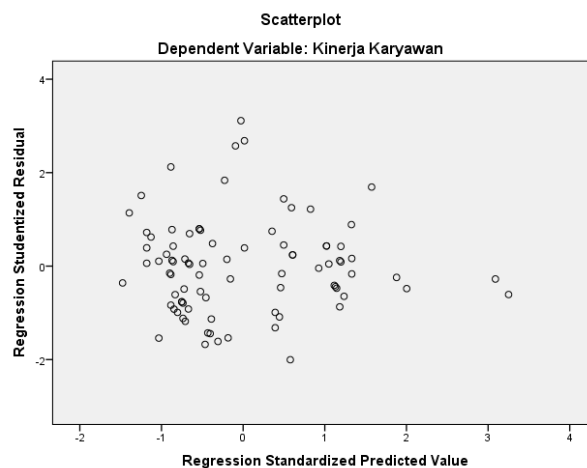
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-1,468	1,418			-1,035	,304		
Disiplin Kerja	,390	,097	,416		4,044	,000	,242	4,140
Lingkungan Kerja	,474	,097	,501		4,867	,000	,242	4,140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

- 1) VIF Disiplin Kerja 4,140 < 10,00 dan Tolerance Value Disiplin Kerja 0,242 < dari 0,10.
- 2) VIF Lingkungan Kerja 4,140 < 10,00 dan Tolerance Value Lingkungan Kerja 0,242 < dari 0,10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,468	1,418		1,035	,304

Disiplin Kerja	,390	,097	,416	4,044	,000
Lingkungan Kerja	,474	,097	,501	4,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda, berkaitan dengan hal tersebut model hubungan ini di susun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

1. $b = 1,468$ menyatakan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,468 point.
2. $b_1 = 0,390$ menyatakan jika Disiplin Kerja (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,390 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X_2)
3. $b_2 = 0,474$ menyatakan jika Lingkungan Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,474 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_1).

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_1)
Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,788	,782	3,075

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

Sumber: Data Primer 2025

Dari hasil pada tabel diatas nilai koefisien Determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,788. Artinya variabel independent memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Karyawan 78,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar penelitian yang ada dalam penelitian ini sebesar 21,2%.

Uji t (Pengujian Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4,371	1,541		,241	,810
	Disiplin Kerja	,800	,053	,853	14,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable Disiplin Kerja (X_1) adalah 14,953, sedangkan t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = $86 - 3 = 83$ menghasikan t_{tabel} 1,988. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{table} ($14,953 > 1,988$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Tabel 6
Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,163	1,502		-,109	,914
	Lingkungan Kerja	,817	,052	,864	15,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable Lingkungan Kerja (X_2) adalah 15,694, sedangkan t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = $86 - 3 = 83$ menghasikan t_{hitung} 1,988. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{table} ($15,694 > 1,988$) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2908,633	2	1454,316	153,833	,000 ^b
	Residual	784,670	83	9,454		
	Total	3693,302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($153,833 > 3,11$), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak H_{a3} diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,371 + 0,800 X_1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,853 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,727 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,7%. Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,953 > 1,988$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_{o1} ditolak H_{a1} diterima dengan kata lain bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,163 + 0,867 X_2$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,864 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,746 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,6%. Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,694 > 1,988$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_{o2} ditolak H_{a2} diterima dengan kata lain bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,468 + 0,390 X_1 + 0,474 X_2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,887 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,788 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 78,8% sedangkan sisanya sebesar 21,2 % dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil $F_{hitung} > F_{table}$ ($153,833 > 3,11$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Faisal Furqon Danang. (2017). Pengaruh Modal Usaha, Lama Usaha, Dan Sikap Kewirausahaan Terhadap Pendapatan Pengusaha Lanting Di Lemah Duwur Kecamatan Kewurasan Kabupaten Kebumen. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalia* (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti, H. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.