



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Afina Khoirunnisa¹, Anggi Pasca Arnu²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 4 Oktober 2024
Revised: 22 Oktober 2024
Accepted: 7 November 2024

Abstract

In a corporate institution or organization work environment and work discipline is very important to know if there is a significant influence on the performance of employees, therefore this researcher aims to determine and assess the influence of the work environment and work discipline on employee performance. This research is included in the qualitative descriptive research that uses library sources, especially the examination and interpection of previous research on the influence of the work environment and work discipline on employee performance, the analysis of library research results that there is an influence between the work environment on employee performance and work discipline on employee performance

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

(*) Corresponding Author:

¹2210631020001@student.unsika.ac.id

²anggi.pasca@fe.unsika.ac.id

How to Cite: Khoirunnisa, A., & Arnu, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(23), 1126-1132. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11256>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap bisnis dan organisasi menghadapi persaingan ketat industry (Juaini & Rapii, 2017). Oleh karena perusahaan harus mencapai visi dan misi industry (Rianto, 2014). Setiap industri menginginkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dengan fasilitas dan prasarana industry yang telah disediakan perusahaan untuk mencapai cita-cita perusahaan (Ardianti et al., 2018). Bisnis memiliki banyak sarana dan prasarana dan sumber dana yang mencukupi. Namun jika tidak ada sumber daya manusia, proses aktivitas akan sulit terselesaikan secara optimal (idris, 2016; samsuni, 2017). Dengan adanya sumber daya manusia dapat menunjukkan bahwa perusahaan adalah kehidupan yang harus di prioritaskan (Ramadhan & Sembiring, 2014). Sumber daya manusia dapat menunjukkan seberapa kesuksesan industri. Maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan bagus (Sinambela, 2021).

Kinerja yang baik dari karyawan terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Siagan dalam Akbar, 2018) menyatakan bahwa ada sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah salah satu nya. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan harus memperhatikan dan menjaga disiplin kerja. Menurut (Sinambela, 2012) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan dan tidak melanggar aturan, sementara itu menurut (Nitisemito, dalam Eny, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi cara mereka mengerjakan tugas yang diberikan.

Studi ini menggali sejumlah permasalahan yang muncul di PT Galih Estetika Indonesia untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis bagaimana pengaruh

disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia. Dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 responden. Dan juga ada penelitian dari P Cahaya Indo Persada untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan Jumlah responden adalahh 60 orang. Dan juga penelitian di PT. Magnesium Gosari Internasional adanya pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Pada studi ini memakai jumlah sampel sejumlah 55 pekerja divisi produksi pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik dengan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Lingkungan Kerja bagus serta Disiplin Kerja tinggi dapat mendorong kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Maka dari itu peneliti ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait bagaimana faktor lingkungan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di minta untuk memiliki manajemen yang baik karena sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan karena manajemen sangat penting untuk meningkatkan efektifitas dan efisien bisnis. Menurut (Hasibuan: 2012: 9) Hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja, yang dimiliki individu dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama-sama antara karyawan dan masyarakat (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021).Konsepi ni mencakup perencanaan, pengorganisasiaan, pelaksanaan, dan pengawasan dalam hal perekrutan karyawan baru, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dengan tujuan pencapaian tujuan organisasi (A.P Mangkunegara, 2017:7).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja pegawai bekerja sangat penting untuk bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Melihat lingkungan kerja yang baik maka akan membuat lingkungan kerja yang mendorong untuk bekerja akan berdampak pada kepuasan dan semangat karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan merasa aman dapat memaksimalkan potensi kerja mereka. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat seorang bekerja, metode pendekatan yang digunakan untuk bekerja, dan pengaturan kerja yang baik secara individu atau pun kelompok. Menurut (Danang, 2015) Lingkungan kerja adalah terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaiman melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Berikut ini indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) penerangan atau cahaya di tempat kerja, kebisingan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

3. Disiplin Kerja.

Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang yang dengan tulus mematuhi semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Menurut (Dermawan, 2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, tingkah laku, dan Tindakan yang dilakukan di tempat kerja yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Menurut (Mulyono Mauled, 2016:103) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai dan mematuhi peraturan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak. Selain itu mereka harus mampu melaksakannya dan tidak menghindar dari menerima sanksi karena telah melanggar. Menurut (Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012:238) disiplin kerja supaya dapat diterapkan pada setiap individu atau kelompok yang memiliki kemampuan untuk menjamin kepatuhan. Disiplin menurut (Suatno, 2001:228) disiplin adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak. Selain itu Ketika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus mampu melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi..

4. Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013, p. 67) kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut (Simamora, 1999, p. 416) didefinisikan sebagai proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Menurut (Brahmasari dan Supyetro, 2009) kinerja sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Prawirosentono, 1992, p. 2), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang berurusan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *library research*, yakni dengan mereview dan menganalisis penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kabupaten karo. Pendekatan ini menggunakan studi literatur untuk mengumpulkan topik yang relevan. khususnya manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada bidang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di dalam instansi / perusahaan. Studi literatur ini mengkaji atau menganalisis artikel jurnal ilmiah yang akan di jadikan sumber data dan bahan untuk di teliti lebih lanjut. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif dan nantinya akan menghasilkan data deskriptif yang selanjutnya dapat dievaluasi secara naratif dan diinterpretasikan untuk memberikan informasi terbaru kepada pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada tiga (3) penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pembahasan dan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia

Penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Ryan Adipta & Anwar Musadad, 2021) Penelitian ini menggunakan 127 sampel dari populasi karyawan kontrak yang berjumlah 197 dengan tingkat kesalahan 5% berdasarkan rumus Issac dan Michael dalam Sugiyono, (2017) dan teknik sampling yang digunakan penelitian menggunakan teknik Probability Sampling dengan Simple Random Sampling dengan memakan waktu penelitian terhitung sejak tanggal 02 Juni 2021 sampai 30 Juni 2021. Penelitian ini

menggunakan metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan data dan informasi langsung, yaitu dengan wawancara, kuesioner (angket), dan observasi. Adapun teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang kemudian hasil data kuesioner diolah menggunakan SPSS 16.

Tabel 1. Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia

Pengujian Hipotesis					
Hasil Uji T (parsial) variable disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)					
Uji T					
Struktur	Sig.	α	T hitung	T tabel	Kesimpulan
pyX1	0,000	0,05	7,511	1,979	H0 ditolak
Hasil Uji T (parsial) variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)					
Uji T					
Struktur	Sig.	α	T hitung	T tabel	Kesimpulan
pyX2	0,000	0,05	4,979	1,979	H0 ditolak
Hail Uji F (simultan) variable disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan					
Uji F					
Struktur	Sig.	α	F hitung	F tabel	Kesimpulan
pyX1X2	0,000	0,05	100,424	3,07	H0 ditolak

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS 16 dari hasil penelitian (Aditya Ryan Adipta & Anwar Musadad, 2021)

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- Berdasarkan data hasil uji T (parsial) variable disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada table 1 di atas pengaruh disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α)= 5%, (df)=(n-2) =127-2 =125 maka diperoleh t table = 1,979, t hitung = 7,511, nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung = (7,511) > t tabel = (1,979), maka H0 ditolak. Disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan data hasil uji T (parsial) variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel 1 di atas pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, (df) = (n-2) = 127-2 = 125 diperoleh t tabel = 1,979, t hitung = 4,979, nilai signifikansi (0,000) < α (0,05) dan t hitung = (4,979) > t tabel = (1,979), maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- Berdasarkan data hasil uji F (simultan) variable disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, (df) = (n-2) = 127-2 = 125 di peroleh f tabel = 3,07, f hitung =

100,424, nilai signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} = (100,424) > f_{tabel} = (3,07)$, maka H_0 ditolak. Disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Penelitian ini dilakukan oleh (Erina Aslamia dan Mukran Roni, 2024) menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di instalasi farmasi rumah sakit umum sriwijaya Palembang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling dilakukan secara total sampling dengan besaran sampel 36 responden dan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data dilakukan dengan SmartPLS 4.

Tabel 2. Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang

Hasil Path Coefficient					
Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O5/STDEV)	P Value
Lingkungan Kerja (X1)-> Kinerja Karyawan (Y)	0.398	0.435	0.153	2.609	0.01
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.573	0.539	0.154	3.715	0

Sumber: Data di olah menggunakan Smart PLS 4 dari hasil penelitian (Erina Aslamia dan Mukran Roni, 2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- Hipotesis pertama menguji apakah lingkungan kerja (X1) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.398 pengaruh positif atau searah dengan P-Value $0,010 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - Hipotesis kedua ini menguji apakah disiplin kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dari pengujian menghasilkan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,573 pengaruh positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ yang artinya berpengaruh secara signifikan. Maka hipotesis kedua dapat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

Penelitian ini dilakukan oleh (Khullatul Laili dan Sulastri Irbayun, 2022) Studi ini termasuk studi kuantitatif. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti yaitu: variable

independent ialah Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variable dependent yaitu kinerja (Y). Studi ini mengumpulkan informasi data melalui membagikan kuosioner untuk pekerja bagian produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis berupa model partial Least Square (PLS)

Tabel 3. Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik

Pengujian Hipotesis					
	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
LINGKUNGAN KERJA (X1)-> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,41076	0,424661	0,149540	2,747,075	0,007
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,48699	0,481510	0,153398	3,251,020	0,002

Sumber: Data di olah menggunakan SmartPLS dari hasil penelitian (Khullatul Laili dan Sulastri Irbayun, 2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- Hipotesis 1: diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan dan dapat diterima karena perolehan path coefficients sejumlah 0,410796 serta perolehan path T statistics sejumlah 2,747075 > 1,96 (berdasarkan tabel Za = 0,05) atau nilai P value 0,007 < 0,05, bahwa hasilnya signifikan (positif).
- Hipotesis 2: diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan dan dapat diterima, perolehan path coefficients sejumlah 0,498699 serta perolehan T statistics sejumlah 3,251020 > 1,96 (berdasarkan tabel Za = 0,05) atau nilai untuk P value 0,002 < 0,05, bahwa hasilnya signifikan (positif)

KESIMPULAN

- Hasil penelitian di Pt Galih Estetika Indonesai menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 7,511 dan nilai t tabel = 1,979 yang berarti nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dan untuk hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 4,979 dan t tabel = 1,979 yang berarti nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05
- Hasil penelitian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan original sampel 0.398 dengan P value 0,010 < 0,05. Dan untuk hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sampel 0.573 dengan P value 0,000 < 0,05
- Hasil penelitian di PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai path coefficients = 0,410796 atau nilai P value 0,007 < 0,05. Dan untuk disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan perolehan path coefficients = 0,498699 atau nilai P value 0,002 < 0,05

Berdasarkan hasil analisis ulang ketiga penelitian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan menciptakan kondisi lingkungan yang dapat mendorong karyawan termotivasi untuk bekerja, dan lingkungan kerja kondusif dapat terwujud rasa aman dan bekerja dengan optimal. Disiplin kerja yang baik dan dapat mentaati peraturan, bertanggung akan meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Hermin Nainggolan, Shatfril Absalom Rondonuwu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Divisi Airport Security PT. Angkasa Pura I Balikpapan,” 2024, xxiv, 51–70
- Laili, Khullatul, dan Sulastri Irbayuni, “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT . Magnesium Gosari Internasional Gresik,” 5.2 (2022), 1020–25
- Pradipta, Aditya Ryan, dan Anwar Musadad, “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia,” *Kinerja*, 18.4 (2022), 554–62 <<https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>>
- Aslamia, Erina, dan Mukran Roni, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang,” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11.1 (2024), 377–89 <<https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.969>>
- Asmalah, Lia, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2.1 (2018), 55–74 <<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1935>>
- Asriningtyas, Defitriana, dan Firmansyah Kusumayadi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16.2 (2022), 37–49 <<https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7582>>
- Hermin Nainggolan, Shatfril Absalom Rondonuwu, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN DIVISI AIRPORT SECURITY PT. ANGKASA PURA I BALIKPAPAN,” 2024, xxiv, 51–70
- Tri Listiana, Suaibatul Aslamiyah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras,” 6.3 (2018), 91–99