JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 1605-1610
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i3.2592

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanipak Indonesia

Febriyanda Prasetya, Triana Ananda Rustam
Universitas Putera Batam
Correspondence email: pb180910354@puterabatam.ac.id, triana@puterabatam.ac.id

Abstrak. Kajian dilaksanakan supaya dapat memahami dampak lingkungan beserta disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia melalui penggunaan sampel random sampling. Kerangka yang digunakan untuk kajian ini yaitu variabel independen, berupa lingkungan beserta disiplin kerja, selanjutnya sebagai variabel dependen berupa kinerja karyawan. Metode yang dipakai berupa metode penelitian kuantitatif dan teknik penyebaran data menggunakan kuesioner. untuk memproleh sampel menggunakan rumus slovin dan berjumlah 171 responden, kemudian seluruh data diteliti melalui penggunaan SPSS versi 25. Hasil pada penelitian ini menyatakan apabila skor R square sekitar 0,665 maupun 66,5% membuktikan bahwa terdapat dampak lingkungan beserta disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Pengujian t pada variabel lingkungan kerja mendapatkan perolehan skor signifikan yaitu 0,000 < 0,05 serta thitung yaitu 8,214 > ttabel 1,974 menyatakan bahwa lingungan kerja berdampak baik serta signifikan kepada kinerja karyawan, sedangkan pada variabel disiplin kerja mendapatkan perolehan skor signifikan yaitu 0,000 < 0,05 serta thitung yakni 4,363 > ttabel 1,974 menyatakan apabila disiplin kerja berdampak baik serta signifikan kepada kinerja karyawan serta hasil uji F memiliki skor yaitu Fhitung 166.689 > 3,05 Ftabel dan nilai signifikan sekitar 0,000b < 0,05 menyatakan apabila lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan berdampak baik serta drastis kepada kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

Abstract. *The study was conducted to understand the impact of work environment and discipline on the performance of PT Sanipak Indonesia employees through the use of random sampling method. The framework used for this study is the independent variable, in the form of work environment and discipline, and then the dependent variable in the form of employee performance. The methods used are quantitative research methods and data dissemination techniques using questionnaires. To sample using Slovin's formula and get a total of 171 respondents, then all data were examined through the use of SPSS version 25. The results in this study stated that the R square score of around 0.665 and 66.5% proves that there is an environmental impact along with work discipline on employee performance. The t-test on the work environment variable obtained a significant score of 0.000 <0.05 and count t that was 8.214 > 1.974 t tabletated that the work environment had a good and significant impact on employee performance, while the work discipline variable got a significant score of 0.000 <0.05 count t which is 4.363 > table t 1.974 which states that work discipline has a good and significant impact on employee performance and the results of the F test have a score of F count 166,689 > 3.05 F table and a significant value of about 0.000b < 0.05 states that the work environment and work discipline are simultaneously has a good and drastic impact on employee performance.*

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

PENDAHULUAN

Persaingan dalam sektor industri sekarang merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan itu sebabnya perusahaan harus mampu menanggapi keinginan konsumen sebagai tujuan usaha dan bisa memenangi persaingan antar industri. Setiap perusahaan harus mampu menaikkan performa para pekerja dan yang terpenting adalah membuat lingkungan kerja yang aman untuk pekerjanya. Indikator yang dapat berpengaruh pada performa para pekerja ialah lingkungan kerja serta disiplin kerja. Lingkungan kerja dapat berdampak pada keberhasilan usaha serta disiplin kerja dapat berdampak kepada kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mencipatakan keamanan serta dapat menjadikan pekerja guna bekerja secara maksimal (Suryani, 2019), apabila lingkungan kerja memiliki alasan yang relasinya langsung pada pekerja. Kawasan dalam perusahaan yang sedang produksi akan sangat berpengaruh secara keseluruhan terhadap kesuksesan perusahaan itu sendiri. Dalam pengertian lain lingkungan kerja ialah sebuah situasi yang berhubungan pada perusahaan akan pencapaian performa karyawan. Maka jika lingkungan kerja optimal dapat menjadikan pekerja merasa nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut buku dari Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah tegaknya kedisiplinan kerja tergantung pada semua pekerja yang terdapat pada instansi, sebab karyawan tersebut akan menyertakan seluruh pekerja lain, yaitu semua karyawan yang ingin diatur dalam bekerja maka dari itu setiap karyawan harus memberikan kontribusi untuk tegaknya kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dalam perusahaan disiplin kerja ialah perilaku pekerja sesuai pada perbuatan yang dapat mempengaruhi kinerja produksi pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan, jika dilanggar akan mendapatkan surat peringatan dari atasan. Jadi didalam perusahaan wajib mengikuti ketentuan yang telah dibuat oleh

perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja karyawan didefinisikan hal berkaitan degan kuantitas serta kualitas yang digapai cocok pada tanggung jawab yang sudah diamanatkan kepadanya. Melalui kinerja tersebut maka perusahaan mampu mengetahui tingkat keberhasilan. Semakin meningkatnya kinerja dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dan akan sangat berpengaruh positif pada organisasi dalam perusahaan. Kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan untuk mencapai produksi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, agar produk yang dibuat oleh perusahaan telah mencapai kinerja yang sudah disesuaikan.

Setiap perusahaan harus mampu untuk bersaing dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan melakukan arahan kepada karyawan agar dapat mencapai kinerja secara optimal. Salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan daya kerja para pekerja ialah lingkungan kerja. Semakin besar tingkat pencapaian kinerja instansi maka kesuksesan instansi dapat tercapai juga. Sebaiknya karyawan memiliki kesadaran mengenai amanat yang sudah disampaikan oleh instansi serta dapat menjadikan timbal balik yang menguntungkan untuk perusahaannya.

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sanipak Indonesia 2021.2 – 2022.2

Bulan	Target		Pencapaian		Persentase	
	TON	PCS	TON	PCS	TON	PCS
Februari	70,000	3,200,000	71.052	3.158.188	102%	98%
Maret	70,000	3,200,000	68.316	3.077.819	98%	96%
April	70,000	3,200,000	64.335	2.781.420	92%	87%
Mei	70,000	3,200,000	64.378	2.753.301	92%	86%
Juni	70,000	3,200,000	68.351	3.040.253	98%	95%
Juli	70,000	3,200,000	66.635	2.994.095	95%	94%
Agustus	70,000	3,200,000	70.475	3.042.297	101%	95%
September	70,000	3,200,000	71.409	3.283.458	102%	103%
Oktober	70,000	3,200,000	68.264	3.186.254	98%	99%
November	70,000	3,200,000	71.100	3.335.396	102%	104%
Desember	70,000	3,200,000	68.357	3,101.624	98%	97%
Januari	70,000	3,200,000	69.246	3.241.987	99%	101%
Februari	70,000	3,200,000	64.242	3.014.952	92%	94%

Sumber: PT Sanipak Indonesia Departement *Bag Making*, 2022

Penelitian pada variabel-variabel disiplin kerja, kinerja kerja serta lingkungan karyawan masih relevan hingga saat ini karena variabel ini umumnya sangat berdampak baik serta signifikan kepada performa pekerja di suatu perusahaan (Ferawati, 2017). Pada hasil penelitian terdahulu dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan baik serta signifikan dari disiplin kerja dengan lingkungan kerja kepada performa karyawan, peneliti diatas menjelaskan telah memberikan bukti pada hasil kajian terkait bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

METODE

Jenis metode yang dipakai yakni eksplanatory atau *explanatory research* dimana jenis ini penelitian yang memiliki tujuan guna menganalisa bagaimana relasi dari satu variabel dan variabel lainnya. Kemudian metode yang dimanfaatkan pada kajian ini yakni metode kuantitatif. Sifat penelitian yang dipakai untuk kajian ini mempunyai sifat replikasi (Sugiyono, 2017). Penelitian replikasi merupakan kajian yang dilaksanakan melalui pengambilan indikator, variabel dan alat analisis yang serupa pada penelitian terdahulu. Populasi pada penelitan ini berjumlah 300 karyawan, kemudian diambil sampel menggunakan rumus slovin terdapat 171 karyawan yang menjadi sampel. Teknik pada kajian ini melalui pemakaian teknik *probability sampling*, yakni teknik yang menjadikan peluang untuk tiap anggota populasi agar terpilih sebagai sampel. Teknik yang dipakai yaitu *simple random sampling*. Teknik Kuesioner nantinya akan diukur melalui skala *Likert*. Skala *Likert* dapat dipakai guna menilai pendapat, tingkah laku, serta persepsi secara individu maupun kelompok orang mengenai suatu fenomena umum tersebut. Teknik analisis pada data penelitian ini yaitu program SPSS versi 25 (Ghozali, 2020).

HASIL

Tabel 2
Hasil Pengujian Validasi

Pernyataan	Unit	R_{hitung}	R_{tabel}	Penjelasan
Lingkungan Kerja	1	905	0,1501	Valid
	2	921	0,1501	Valid
	3	925	0,1501	Valid
	4	875	0,1501	Valid
	5	876	0,1501	Valid
	6	900	0,1501	Valid
Disiplin Kerja	1	924	0,1501	Valid
	2	950	0,1501	Valid
	3	945	0,1501	Valid
	4	922	0,1501	Valid
	5	903	0,1501	Valid
Kinerja Karyawan	1	937	0,1501	Valid
	2	938	0,1501	Valid
	3	951	0,1501	Valid
	4	932	0,1501	Valid
	5	903	0,1501	Valid

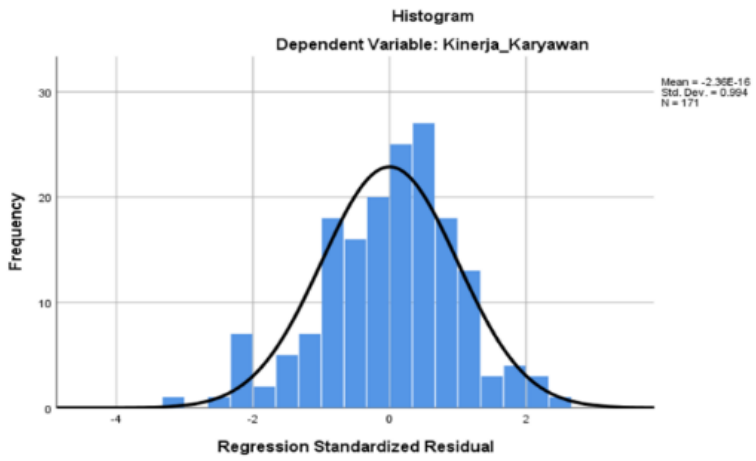
Sumber: data olahan

Tabel 2 menyatakan apabila terlihat seluruh item ungkapan dalam variabel X_1, X_2, dan Y mempunyai jumlah R_{hitung} > dibandingkan R_{tabel} (0,1501). Jadi dapat dikatakan bahwa data dari item pernyataan tersebut dinyatakan akurat. Tabel 3 menjelaskan jika hasil dari pengujian reliabilitas melalui metode cronbach's alpha pada lingkungan kerja dengan nilai 952, variabel disiplin kerja melalui nilai 960, dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 962. Secara keseluruhan mampu kita simpulkan apabila variabel diatas mempunyai > nilai $r_{tabel.}$ Maka item kuesioner pada kajian ini disebut reliabel. Gambar 1 menjelaskan histogram tersebut menyatakan bahwa garis membentuk kurva dengan jelas berarti data terbukti normal. Sedangkan Tabel 4 menjelaskan tidak terjadi multikolinearitas sebab skor VIF dalam variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan < 10. Tabel 5 menjelaskan hasil uji ini mampu disaksikan dari tabel 7 menyatakan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas karena dalam variabel (X_1) mempunyai skor signifikasi sekitar 0,712 > 0,05 serta pada variabel (X_2) mempunyai skor signifikasi sekitar 0,328 > 0,05.

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R_{tabel}	Penjelasan
Lingkungan Kerja	952	0,1501	Reliabel
Disiplin Kerja	960	0,1501	Reliabel
Kinerja Karyawan	962	0,1501	Reliabel

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Histogram

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Bentuk		Statistik Collinearity	
		Toleransi	VIF
1	Lingkungan Kerja	.423	2.365
	Disiplin Kerja	.423	2.365

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Bentuk		Koefisien Tak standar		Koefisien yang standar		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Konstan)	3.034	.522		5.818	.000
	Lingkungan Kerja	.014	.037	.044	.369	.712
	Disiplin Kerja	-.042	.043	-.116	-.981	.328

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Bentuk		Koefisien tak standar		Koefisien yang standar		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Konstan)	1.484	.851		1.743	.083
	Lingkungan Kerja	.503	.061	.564	8.214	.000
	Disiplin Kerja	.306	.070	.300	4.363	.000

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan persamaan regresi pada kajian ini, seperti berikut : $Y = 1{,}484 + 0{,}503X_1 + 0{,}306X_2$. Hasil persamaan regresi yang didapatkan dari hasil pengolahan data SPSS 25 yang mempunyai arti seperti berikut:

1. Nilai konstanta sekitar 1,484 memiliki makna bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sekitar 1,484.
2. Koefisien regresi di variabel (X_1) mempunyai skor 0,503 memiliki makna jika koefisien nilainya positif memiliki arti terdapat dampak relasi dari lingkungan kerja serta kinerja karyawan, semakin besar skor variabel (X_1), kemudian semakin tinggi pula skor variabel (Y).
3. Koefisien regresi pada variabel (X_2) memiliki skor 0,306 memiliki makna jika koefisien nilainya positif memiliki arti adanya pengaruh relasi dari disiplin kerja serta kinerja karyawan, semakin besar skor (X_2) kemudian semakin tinggi pula skor (Y).

Tabel 7
Hasil (R^2)

Bentuk	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815[a]	.665	.661	3.353

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang telah di uji pada *software* SPSS versi 25 dapat dilihat dalam tabel 9, mendefinisikan apabila skor R *square* sebesar 0,665. Nilai 0,665 dengan persentase 66,5% yaitu nilai yang mempengaruhi variabel (X_1), serta (X_2) secara simultan kepada variabel (Y) melalui persentase 66,5%. Kemudian untuk kelebihannya sekitar 33,5% disebabkan oleh variabel lainnya yang diluar kajian ini.

Tabel 8
Hasil Pengujian t

Bentuk		Koefisien tak Standar		Koefisien yang Standar		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Konstan)	1.484	.851		1.743	.083
	Lingkungan Kerja	.503	.061	.564	8.214	.000
	Disiplin Kerja	.306	.070	.300	4.363	.000

Sumber: data olahan

Tabel 8 menjelaskan bahwa hasil pengujian H1 dapat dilihat skor signifikannya pada dampak variabel (X_1) kepada (Y) yakni 0,000 < 0,05 serta t_{hitung} yaitu 8,214 > t_{tabel} 1,974 maka H1 diterima menimbulkan dampak secara signifikan positif dalam variabel lingkungan kerja kepada variabel performa karyawan. Hasil pengujian H2 dapat dilihat nilai signifikannya terhadap dampak variabel (X_2) kepada (Y) yaitu 0,000 < 0,05 serta t_{hitung} yaitu 4,363 > t_{tabel} 1,974 maka H2 diterima mempunyai arti ada dampak secara signifikan positif dalam variabel disiplin kerja kepada variabel performa karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji F

Bentuk		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	3748.148	2	1874.074	166.689	.000[b]
	Sisa	1888.811	168	11.243		
	Jumlah	5636.959	170			

Sumber: data olahan

Tabel 9 menjelaskan hasil pengujian F dapat dilihat dalam tabel 10 diatas, menyatakan variabel bebas mempunyai dampak secara simultan kepada variabel dependen. Perhitungan pada uji F mempunyai F_{hitung} 166.689 > 3,05 F_{tabel} dan nilai signifikan sebesar 0,000[b] < 0,05 mampu dibuat kesimpulannya apabila pada variabel X_1 serta X_2 secara simultan berdampak signifikan kepada Y. Jadi (X_1) serta (X_2) berpengaruh baik serta signifikan kepada variabel (Y) di PT Sanipak Indonesia. Hasil uji t menyatakan apabila adanya dampak dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan dalam PT Sanipak Indonesia dapat dilihat dari skor signifikan yaitu 0,000 < 0,05 serta t_{hitung} yaitu 8,214 > t_{tabel} 1,974 menyatakan apabila variabel (X_1) berdampak signifikan kepada variabel (Y). Sedangkan pada hasil uji t menyatakan apabila adanya dampak dari disiplin kerja serta variabel kinerja karyawan pada PT Sanipak Indonesia mampu terlihat dari skor signifikan yaitu 0,000 < 0,05 serta t_{hitung} yakni 4,363 > t_{tabel} 1,974 menyatakan apabila variabel (X_2) berdampak signifikan kepada variabel (Y). Kemudian menurut hasil uji F yang sudah diperoleh maka skor F_{hitung} dari variabel lingkungan beserta disiplin kerja yaitu F_{hitung} 166.689 > 3,05 F_{tabel} dan nilai signifikan sekitar 0,000[b] < 0,05. Maka arti dari uraian tersebut mampu dibuat kesimpulan apabila variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja bersamaan berdampak baik serta signifikan kepada variabel kinerja karyawan. Setiap variabel memiliki kaitan yang dapat membentuk hubungan dalam memberi dampak variabel terikat lainnya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berdampak drastis pada kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Hal tersebut mampu terlihat dalam hasil uji t, yaitu thitung 8,214 > ttabel 1,974 dan memiliki skor signifikan sekitar 0,000 < 0,05. Menurut hasil kajian data yang dilaksanakan mendefinisikan apabila disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Hal ini mampu terlihat dalam hasil uji t, yaitu thitung 4,363 > t-tabel 1,974 serta memiliki skor signifikan sekitar 0,000 < 0,05. Apabila lingkungan kerja serta disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan PT Sanipak Indonesia. Hal ini mampu dilihat pada hasil uji F, yakni F-hitung 166.689 > 3,05 F-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000b < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, E., & Rudiansyah, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 94–102. Https://Doi.Org/10.35130/Jrimk.V3i2.69

Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131. Http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.Pdf

Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.

Handayani, R., & Soliha, V. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(2), 166. Https://Doi.Org/10.32493/Jjsdm.V3i2.3942

Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. Https://Doi.Org/10.32502/Jimn.V10i1.2929

Hutasoit, E. D., & Simanjuntak, J. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT JMS. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *August*, 1–15.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Marayasa, I. N., & Faradila, A. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(1), 110–122. Https://Doi.Org/10.32493/Jee.V2i1.3508

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan & Pengembangan SDM. *Journal Of Physics A: Mathematical And Theoretical*, *44*(8), 64. Https://Doi.Org/10.1088/1751-8113/44/8/085201

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Ke-25). Alfabeta.

Suryani, N. L. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Tekhnoplus*. *2*(2), 260–277.