



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3

Damar Prayoga ^{1*}, Kenny Astria ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:

Received (12-01-2024)
Revised (12-02-2024)
Accepted (15-02-2024)

Keywords:

Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Erafone Artha Retailindo Area West Jakarta 3, both partially and simultaneously. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 64 employees. Data collection techniques through primary data and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, auto correlation test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the analysis show that: (1) partially there is a positive and significant influence between work discipline on the performance of employees of PT Erafone Artha Retailindo Area West Jakarta 3 as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 15.892 + 0.607X_1$ and the value of $t_{count} 6.423 > t_{table} 1.999$ of the value significant $0.000 < 0.05$. (2) partially there is a positive and significant influence between the work environment on the performance of employees of PT Erafone Artha Retailindo Area West Jakarta 3 as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 13.005 + 0.663 X_2$. (3) simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline and work environment on the performance of employees of PT Erafone Artha Retailindo Area West Jakarta 3 as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 7.693 + 0.384 X_1 + 0.426 X_2$ significant value $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3, baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 64 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,892 + 0,607X_1$ dan nilai $t_{hitung} 6,423 > t_{tabel} 1,999$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,005 + 0,663X_2$ dan nilai $t_{hitung} 6,486 > t_{tabel} 1,999$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,693 + 0,384 X_1 + 0,426 X_2$ dan nilai $F_{hitung} 32,051 > F_{tabel} 2,760$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: damarprayoga19@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia (SDM), agar dapat beroperasi secara efisien dan efektif. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Dengan adanya kemajuan teknologi dan digitalisasi yang berkembang pesat, perusahaan diharuskan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut untuk tetap bertahan dan berkembang. Salah satu contoh perusahaan yang bergerak di sektor ritel dan telah memanfaatkan perkembangan teknologi adalah PT Erafone Artha Retailindo, yang menyediakan produk elektronik baik secara offline maupun online.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional suatu perusahaan, karena tanpa karyawan, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam konteks ini, karyawan bukan hanya dilihat sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi positif, baik dalam hal pemikiran, tenaga, maupun usaha, untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Hal ini menjadikan kinerja sebagai indikator penting dalam menilai sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian yang optimal dalam pekerjaan, dengan kualitas yang memadai, serta mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga menunjukkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta mampu menghadapi tantangan dan mengatasi persoalan yang muncul dalam pekerjaan. Seiring dengan peningkatan kinerja, daya saing perusahaan pun akan semakin kuat.

Frida (2020:69) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi dalam pelaksanaan kinerja dan apakah tujuan yang diinginkan tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki metode yang jelas dalam mengukur kinerja karyawan dan menentukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja tersebut.

PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3, sebagai salah satu perusahaan ritel, memiliki standar penilaian kinerja karyawan yang terbagi dalam kategori seperti sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang. Penilaian ini dilakukan berdasarkan persentase pencapaian kinerja dari setiap individu karyawan. Dalam hal ini, perusahaan menggunakan skala yang mengukur sejauh mana target yang telah ditentukan dapat tercapai, dan hasilnya kemudian diklasifikasikan dalam kategori tertentu.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh, terdapat penurunan kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo dari tahun 2020 hingga 2023. Pada tahun 2020, capaian kinerja hanya mencapai 67,7%, yang masuk dalam kategori kurang. Pada tahun 2021, capaian kinerja sedikit menurun menjadi 67,6%. Meskipun ada peningkatan pada tahun 2022 dengan capaian kinerja sebesar 82,2% (kategori baik), pada tahun 2023 kinerja kembali mengalami penurunan menjadi 77,5%, yang masuk dalam kategori cukup. Penurunan kinerja ini tentu saja menjadi perhatian serius bagi perusahaan, karena jika dibiarkan terus menerus, perusahaan bisa mengalami penurunan yang signifikan, bahkan berisiko gulung tikar.

Penurunan kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja lebih efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun, pada kenyataannya, banyak karyawan yang tidak disiplin, yang tercermin dari adanya keterlambatan, absensi tanpa izin, dan tidak berada di tempat kerja pada jam yang telah ditentukan. Hasil observasi menunjukkan adanya beberapa kasus indisipliner, seperti keterlambatan dan absensi yang cukup tinggi.

Data absensi karyawan PT Erafone Artha Retailindo selama periode 2020-2023 menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, terjadi 943 kasus indisipliner, yang meningkat menjadi 999 kasus pada tahun 2021. Meskipun ada sedikit penurunan pada tahun 2022 dengan 785 kasus, namun jumlahnya masih tergolong tinggi. Pada tahun 2023, jumlah kasus indisipliner kembali naik menjadi

835 kasus. Rata-rata tingkat indisipliner karyawan selama empat tahun terakhir adalah 4,43%. Tingkat absensi yang tinggi ini jelas berdampak pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja yang buruk menjadi salah satu penyebab utama turunnya kinerja perusahaan. Sebagai alat manajerial, disiplin kerja berfungsi untuk mengubah perilaku karyawan agar lebih sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketika karyawan menunjukkan disiplin yang rendah, maka akan terjadi pemborosan waktu dan sumber daya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Disiplin yang buruk tidak hanya mengganggu kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan lainnya.

Selain disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa lebih produktif dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti pencahayaan yang kurang baik, kebisingan, suhu yang tidak nyaman, dan dekorasi yang tidak menarik, akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil observasi di PT Erafone Artha Retailindo, kondisi lingkungan kerja di area Jakarta Barat 3 masih perlu perbaikan, terutama dalam hal pencahayaan dan kebisingan. Temperatur yang tidak nyaman juga dapat menjadi faktor yang mengganggu konsentrasi karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Suasana yang tidak nyaman akan membuat karyawan merasa terganggu dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan membuat perbaikan yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan maksimal.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor penting, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Jika perusahaan dapat mengatasi masalah ini dengan tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan harus berusaha untuk menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih disiplin.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Ita, Lailatus, dan Devi (2020:42) "Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran. Sedangkan menurut Siagian (2020:305) mengemukakan bahwa "disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan". Menurut Rivai (2020:825) "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". Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk bersedia menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan juga bersedia menerima sanksi apabila terdapat melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

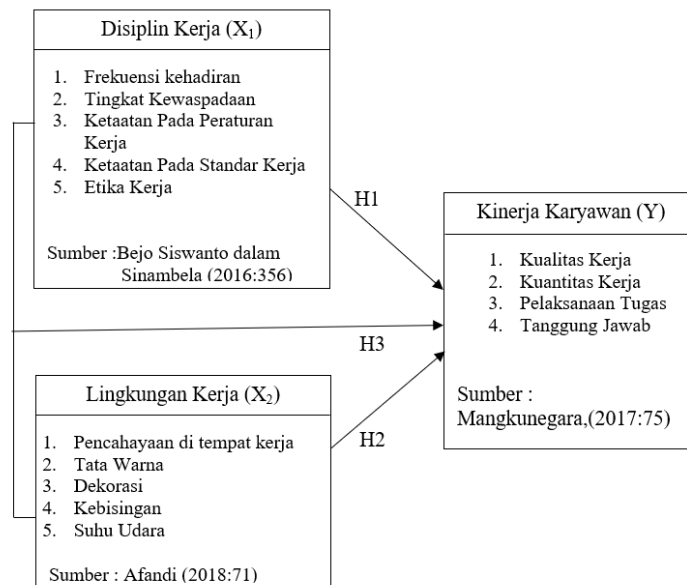
Lingkungan Kerja

Menurut Surajiyo dkk (2020:51) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya". Menurut Silitonga (2020:54) "lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, ataupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan". Menurut Nitisetimo dalam Nan Wangi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja Karyawan

Menurut Ratundo dan Sacket (2019:76) mendefinisikan "kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan". Menurut Hariandja (2020:55) yang mengemukakan "kinerja merupakan hasil

kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Menurut Menurut Silaswara dkk (2021:58) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja dari tanggung jawabnya yang dilakukan individu maupun kelompok pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama." Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi/perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3

3. METODE

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variable disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3. Menurut Sugiyono (2020:35) "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini dilaksanakan di PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 yang beralamat di Jl.Tanjung Duren RT 12/RW 1, Tj. Duren sel., Kec Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, 11470. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 64 orang karyawan yang bekerja di PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi hanya sebanyak 64 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2020:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variable Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.892	3.612		4.400	.000
	DISIPLIN_KERJA	.607	.095	.632	6.423	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil perhitungan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 15,892 + 0,607$ Artinya (a) atau nilai konstanta adalah 15,892 nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,892, karena Disiplin Kerja = 0 atau tidak meningkat saat ini. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun dengan koefisien regresi disiplin kerja 0,607 apabila nilai konstanta tetap dan variable disiplin kerja berubah 1 unit.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.005	4.020		3.235	.002
	LINGKUNGAN_KERJA	.663	.102	.636	6.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil perhitungan tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 13,005 + 0,663$ Artinya (a) atau nilai konstanta adalah 13,005 nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,005, karena Lingkungan Kerja = 0 atau tidak meningkat saat ini. Kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau menurun dengan koefisien regresi disiplin kerja 0,663 apabila nilai konstanta tetap dan variable disiplin kerja berubah 1 unit.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.693	3.941		1.952	.056
	DISIPLIN_KERJA	.384	.104	.400	3.679	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.426	.113	.408	3.757	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Seperti yang tercantum dalam tabel diatas, hasil perhitungan regresi memperoleh persamaan $Y = 7,693 + 0,384 X_1 + 0,426 X_2$, di Tarik kesimpulan seperti berikut:

- Konstanta 7,693 menandakan bahwa jika nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja nihil=0, maka kinerja karyawan akan memiliki 7,693.
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja 0,384 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,384, dengan asumsi nilai variable lainnya tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja 0,426 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,426, dengan asumsi nilai variable lainnya tetap.

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel, dengan ketentuan rentang koefisien adalah : (0,00 – 0,19 sangat rendah atau SR), (0,20 – 0,39 rendah atau R), (0,40 – 0,59 sedang atau SD), (0,60 – 0,79 kuat atau K), (0,80 – 0,99 sangat kuat atau SK) dan (1,00 sempurna atau SP) hasil uji koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		DISIPLIN_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,632 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat.

Tabel 5. Hasil pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		LINGKUNGAN_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
LINGKUNGAN_KERJA	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,636 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.496	2.700

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,716 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.390	2.972

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Tabel 7 ditunjukkan nilai R 0,632 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,400. Dari sini dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 40 % terhadap kinerja, sisanya 60% ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam oleh peneliti.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.395	2.960

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Tabel 8 ditunjukkan nilai R 0,636 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,404. Dari sini dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 40,4% terhadap kinerja, sisanya 59,6% ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam oleh peneliti.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.496	2.700

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Tabel 9 ditunjukkan nilai R 0,716 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,512. Dari sini dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 51,2% terhadap kinerja, sisanya 48,8% ditentukan variabel-variabel yang tidak diteliti peneliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.892	3.612		4.400	.000
	DISIPLIN_KERJA	.607	.095	.632	6.423	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Pada tabel 10 disiplin kerja, nilai Thitung sebesar 6,423, maka nilai Thitung (6,423) > tabel T (1,999) dan terlihat nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka Ha1 diterima yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.005	4.020		3.235	.002
	LINGKUNGAN_KERJA	.663	.102	.636	6.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Pada tabel 11 disiplin kerja, nilai Thitung sebesar 6,486, maka nilai Thitung (6,486) > tabel T (1,999) dan terlihat nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka Ha1 diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F Berdasarkan Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.278	2	233.639	32.051	.000 ^b
	Residual	444.660	61	7.290		
	Total	911.937	63			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Output SPSS tabel di atas diperoleh sig (0,000 < 0,05) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (32,051 > 2,760). Hal ini juga didukung dengan nilai F hitung > F tabel atau (32,051 > 2,760). Dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3.

Pembahasan Penelitian

Hasil analisis Disiplin Kerja Secara Terhadap Kinerja Karyaan

Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 atau Thitung sebesar 6,423 > Ttabel 1,999 dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X₁) pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan Temuan uji hipotesis

parsial, koefisien korelasi, dan koefisien detriminasi mendukung kesimpulan tersebut. Koefisien korelasi kuat sebesar 0,632 dan koefisien detriminasi sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 40 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 60 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018), Angga Pratama (2020), Bactiar Arifudin Husein (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $6,486 > 1,999$ dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan Temuan uji hipotesis parsial, koefisien korelasi, dan koefisien detriminasi mendukung kesimpulan tersebut. Koefisien korelasi kuat sebesar 0,636 dan koefisien detriminasi sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 40,4 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 59,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmin arianto dan Ria Septiani (2021), Aris Subhan, Nuzalinar Joesah dan Alan Budi Kusuma (2023), I Nyoman Marayasa dan Noryani (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $32,051 > 2,760$ dari pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan Temuan uji hipotesis simultan, koefisien korelasi, dan koefisien detriminasi mendukung kesimpulan tersebut. Koefisien korelasi kuat sebesar 0,716 dan koefisien detriminasi sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 51,2 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 48,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia, Lilis Sularmi, Feb Amni Hayti (2023), Devi Anggraeni dan Enny Savitri (2024), dan Andri Kurniawan dan Kenny Astria (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Disiplin kerja (X_1) pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,423 > 1,999$) menghasilkan nilai koefisien korelasi kuat sebesar 0,632 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja (X_2) pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,486 > 1,999$) menghasilkan nilai koefisien korelasi kuat sebesar 0,636 dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) pada PT Erafone Artha Retailindo Area Jakarta Barat 3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,051 > 2,760$) menghasilkan nilai koefisien korelasi kuat sebesar 0,716 dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media.
- Angga Pratama. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, Jurnal Semarak, 3(2), Universitas Pamulang.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS. Jurnal Arastirma, 1(2), 302.

- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Devi Anggraeni, & Enny Savitri. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang. *Musyitari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 5(4), 147-157. <https://doi.org/10.8734/musyitari.v5i4.3155>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Imam, Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1). <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey: Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Ni Kadek Suryani & John Foeh. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59.
- Rahmawati, I., Lailatus, & Devi. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Ratundo, & Sacket. (2020). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.)*. Canada: Pearson.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. UMSU Press.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV Pustaka Kreasi Mandiri.

- Silitonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. F., Marisi, S., Sukarman, P., Marto, H., Hidayatulloh, N. A., & Muliana. (2020). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1(2), 152-162.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Surajiyo, N., Nasrudin, P., Paleni, & Herman. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori, dan Aplikasi). Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Terry, G. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(4), 880-887.
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja (Edisi Keempat). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H. (2020). Pengantar Evaluasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yoyo, T., & Yuliana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(2).