



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta

Dandy Rio Triananda

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98 Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: dandyriotriananda@gmail.com

Abstract. *Employee Performance is one of important aspect for the company, of course the company expects its employees to make a good contribution to the progress of a business. In order to get good employee performance, of course there are many supporting factors, in this case the author focuses on work discipline and work environment factors. The purpose of this research is to find out whether there is an effect between work discipline and work environment on employee performance at PT Megah Alkesindo Jakarta. The research method used is Quantitative Statistics, using data collection techniques in the form of observation, interviews and distributing questionnaires to 50 employees at PT Megah Alkesindo Jakarta (Saturated sample technique). The testing methods used are data quality test, classical assumption test, hypothesis of determination test. The result of the test conclude that there is a partial and significant influence between work discipline on employee performance and between the work environment on employee performance, and simultaneously between work discipline and work environment on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination test, work discipline and work environment ability to effect the employee performance by 62.8%, while the remaining 37.2% is affected by other factors.*

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

Abstrak. Kinerja Karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan, yang mana tentunya perusahaan mengharapkan karyawannya dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan suatu bisnis. Agar mendapatkan Kinerja Karyawan yang baik, tentunya terdapat banyak faktor pendukung, dalam hal ini penulis fokuskan pada faktor Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Megah Alkesindo Jakarta. Metode penelitian yang digunakan ialah Kuantitatif Statistik, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara serta penyebaran angket/kuesioner kepada 50 orang karyawan di PT Megah Alkesindo Jakarta (Teknik Sampel Jenuh). Metode pengujian yang digunakan yakni Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis serta Uji Koefisien Determinasi. Hasil dari pengujian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi, kemampuan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni sebesar 62.8%, sedangkan sisa 37.2% nya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang berguna untuk mengatur SDM di sebuah organisasi/perusahaan. Terdapat banyak aspek penting dalam ilmu MSDM salah satunya yakni Kinerja karyawan. Kinerja Karyawan merupakan hal penting bagi organisasi/perusahaan, dikarenakan dengan kinerja karyawan yang baik bisnis perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik tentunya

diperlukan beberapa faktor, seperti disiplin kerja dan juga lingkungan kerja, kedua faktor tersebut dapat saling berhubungan untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas.

Kinerja menjadi hal penting yang harus diprioritaskan oleh semua organisasi, dikarenakan sebuah organisasi tentu menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, tanpa hal tersebut, perusahaan akan kesulitan dalam menggapai tujuannya, kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan untuk shareholder maupun stakeholder organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai penyelesaian tugas tertentu yang secara langsung direpresentasikan dalam produk akhir.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus menjunjung tinggi nilai disiplin kerja. Sutrisno dalam (Rifa'i & Ananda, 2024) berpendapat bahwa sikap patuh terhadap peraturan perusahaan, dimana karyawan dapat menanamkan sikap sukarela untuk mengikuti peraturan yang berlaku disebut dengan disiplin. Atas hal tersebut disiplin kerja dapat dijadikan faktor penting bagi karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja berkualitas.

Selain faktor disiplin, faktor lingkungan tempat kita bekerja juga harus menjadi perhatian perusahaan. Setiap organisasi tentunya akan berhubungan langsung dengan lingkungan dimana pekerjaan itu berada. Lingkungan kerja dapat berupa suasana kantor yang nyaman, kerja sama yang baik, sarana kerja yang baik serta hal lainnya tentu dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Megah Alkesindo Jakarta bergerak dibidang distribusi alat kesehatan keseluruh rumah sakit di Indonesia. Untuk menunjang operasional perusahaan, perlu mendapatkan support dari SDM yang berkualitas. PT Megah Alkesindo sudah menerapkan sistem sanksi terhadap pelanggar kedisiplinan di perusahaan, perusahaan juga sudah memberikan lingkungan kerja yang nyaman, dengan ini diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja atau output yang maksimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Hasibuan mengemukakan bahwa, Kemampuan seseorang atau karyawan untuk bekerja secara konsisten, sungguh-sungguh, dan mematuhi segala peraturan yang ada (tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan) disebut dengan disiplin kerja. (Ramdhona et al., 2022) sedangkan Sastrihadiwiryono dan Syuhada Asrie mendefinisikan disiplin di tempat kerja merupakan sikap menghargai dan menaati seluruh peraturan yang ditetapkan, baik itu peraturan tersurat maupun tidak, serta sanggup bertanggung jawab jika melanggar. (Pratiwi & Permatasari, 2022). Menurut Hasibuan dalam (Supriadi, 2024) terdapat beberapa indikator kedisiplinan, diantaranya yakni 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan Pimpinan; 3. Balas

Jasa; 4. Keadilan; 5. Pengawasan Melekat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; 8. Hubungan Manusia.

Menurut Prihantoro, sebuah area seperti kantor, pabrik atau tempat para pekerja melakukan tugas sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja. (Astheny & Pattipeilohy, 2022), sedangkan menurut Afandi, sesuatu yang ada di tempat kerja dan mempunyai kekuatan untuk memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya disebut dengan lingkungan kerja. Faktor yang dapat mempengaruhinya ialah suhu, kebersihan, kelengkapan peralatan kerja dan lain sebagainya. (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Menurut Sedarmayanti dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) terdapat dua dimensi lingkungan kerja, yakni dimensi fisik dan *non* fisik, dari dua dimensi tersebut dapat dibagi menjadi beberapa indikator. Untuk dimensi fisik indikatornya berupa 1. Pencahayaan; 2. Suhu/Sirkulasi Udara; 3. Tingkat Keramaian (Kebisingan); 4. Saturasi Warna; 5. Kelengkapan Fasilitas; 6. Keamanan Kerja, sedangkan untuk dimensi *non* fisik indikatornya berupa Hubungan Kerja dan Suasana Kerja.

Mangkunegara mengemukakan, perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya berdasarkan volume pekerjaan yang telah diselesaikan, atau dapat dilihat dari sikap karyawan dalam memuhi tanggung jawab yang telah diberikan (Kabdiyono et al., 2024). Salah satu prasyarat dari pencapaian profesional adalah kinerja, yang akhirnya terlihat pada output yang dihasilkan. Kinerja adalah salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan bisnis, baik untuk entitas publik maupun komersial. Baik dari pihak internal maupun eksternal perusahaan dapat merasa puas dengan kinerja yang baik. (Pranogyo et al., 2021). Menurut pendapat Robbins dan Coutler dalam (Ibrahim et al., 2021), indikator Kinerja Karyawan diantara lain 1. Kualitas Kerja; 2. Kuantitas Kerja; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektivitas; 5. Kemandirian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Statistik, yakni dengan menganalisis data yang telah diperoleh dan bersifat statistik atau data yang dapat diukur dengan angka sehingga membuahkan hasil yang sistematis dan lebih terukur. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 yakni Disiplin Kerja dan variabel X2 yakni Lingkungan Kerja terhadap variabel Y yakni Kinerja Karyawan. Subjek penelitian ini meliputi karyawan di PT Megah Alkesindo Jakarta yang beralamat di Jl. Raya Rw. Bambu No.15 F-H, RT.13/RW.5, Ps. Minggu, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520.

Penulis melakukan observasi dengan mengikuti program magang periode bulan Agustus hingga November 2024 pada PT Megah Alkesindo Jakarta, penulis melakukan wawancara

kepada beberapa karyawan di Perusahaan, serta melakukan penyebaran kuesioner kepada sejumlah 50 karyawan di Perusahaan. Hasil dari kuesioner tersebut akan diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 27 dengan melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, Uji T, Uji F, Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Koefisien Determinasi. Skala yang digunakan yakni skala likert dengan bobot penilaian yaitu Sangat Setuju (nilai 5), Setuju (nilai 4), Netral (nilai 3), Tidak Setuju (nilai 2) dan Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat gambaran terkait hasil dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di perusahaan kepada sejumlah 50 orang karyawan (data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 27). Terdapat tiga variabel yang terdiri atas dua variabel Independen dan satu variabel dependen, yakni Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian yang dilakukan ialah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi, berikut hasil pengujiannya :

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,398		
X1.2	0,673		
X1.3	0,450		
X1.4	0,671		
X1.5	0,717		
X1.6	0,658		
X1.7	0,750		
X1.8	0,667		
X1.9	0,795		
X1.10	0,616		
X2.1		0,780	
X2.2		0,645	
X2.3		0,566	
X2.4		0,571	
X2.5		0,704	
X2.6		0,662	
X2.7		0,616	

X2.8		0,646	
X2.9		0,588	
X2.10		0,622	
Y.1			0,727
Y.2			0,791
Y.3			0,742
Y.4			0,812
Y.5			0,663
Y.6			0,739
Y.7			0,749
Y.8			0,733
Y.9			0,773
Y.10			0,683

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas yakni nilai R Hitung > R Tabel yakni sebesar 0,2787 (Didapat dengan rumus $df = n-2$), maka indikator kuesioner setiap variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien
Disiplin Kerja	0,820	0,60
Lingkungan Kerja	0,839	0,60
Kinerja Karyawan	0,904	0,60

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dinyatakan reliabel, terbukti dari nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat dari setiap variabel lebih besar dari nilai koefisien yakni 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

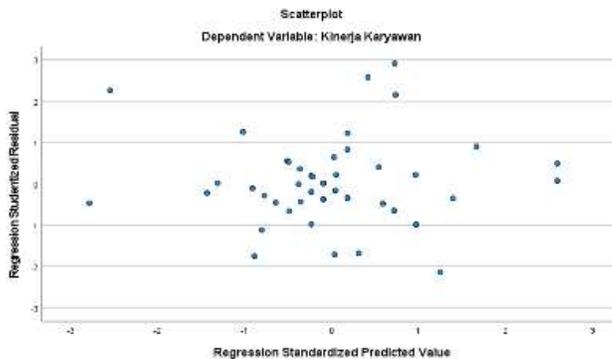
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,492	4,105		1,094	,279		
	Disiplin Kerja	,456	,119	,470	3,848	,000	,530	1,885
	Lingkungan Kerja	,430	,134	,392	3,210	,002	,530	1,885

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai VIF yakni $1,885 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,530 > 0,1$.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, grafik scatterplot menampilkan titik-titik tersebar secara acak, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,53843
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,943
Asymp. Sig. (2-tailed)		,336
a. Test distribution is Normal.		
b. User-Specified		

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji *one-sample kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,336 > 0,05$, yang berarti data berdistribusi secara normal.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,492	4,105		1,094	,279
	Disiplin Kerja	,456	,119	,470	3,848	,000
	Lingkungan Kerja	,430	,134	,392	3,210	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, dengan nilai T Tabel sebesar 2,011, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan ($3,848 > 2,011$ dan $0,000 < 0,05$). Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan ($3,210 > 2,011$ dan $0,002 < 0,05$).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,342	2	266,171	39,622	,000 ^b
	Residual	315,738	47	6,718		
	Total	848,080	49			

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

Berdasarkan Tabel 6, disimpulkan bahwa hasil Uji F yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. ($F \text{ hitung} = 39,622 > F \text{ Tabel} = 3,19$)

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,492	4,105		1,094	,279		
	Disiplin Kerja	,456	,119	,470	3,848	,000	,530	1,885
	Lingkungan Kerja	,430	,134	,392	3,210	,002	,530	1,885

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7, berikut penjelasannya : (Rumus $Y = 4,492 + 0,456X_1 + 0,430X_2$)

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,492 (hasil positif), Hal ini menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen yang meliputi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 4,492.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Karyawan akan terpengaruhi sebesar 0,456.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja maka variabel Kinerja Karyawan akan terpengaruhi sebesar 0,430.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,612	2,592

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

Berdasarkan Tabel 8, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,628 atau 62,8%. Yang mana sisa 37,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dari hasil Uji T yakni nilai T Hitung $>$ T Tabel dan nilai Sig. $<$ 0,05. ($3,848 > 2,011$ dan $0,000 < 0,05$)
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dari hasil Uji T yakni nilai T Hitung $>$ T Tabel dan nilai Sig. $<$ 0,05. ($3,210 > 2,011$ dan $0,002 < 0,05$).
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil Uji F yakni nilai F hitung $>$ F tabel. ($39,622 > 3,19$) dan berdasarkan uji koefisien determinasi menyimpulkan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 62,8%, yang mana sisa 37,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

Berikut merupakan saran yang dapat diberikan :

1. Perusahaan harus terus menjaga peraturan kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan untuk perusahaan terus maksimal.
2. Perusahaan harus selalu memelihara lingkungan tempat bekerja agar karyawan dapat memaksimalkan tugas-tugasnya.
3. Untuk mendorong motivasi karyawan dalam menerapkan kedisiplinan kerja, perusahaan dapat membuat program apresiasi terhadap karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

6. DAFTAR REFERENSI

- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *MANEKSI: MANAJEMEN EKONOMI DAN AKUNTANSI*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v1i1i2.1234>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *VISIONIDA: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMENT DI KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Management and Bussines*, 6(April), 496–509. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran dan Implikasi*. CV Feniks Muda Sejahtera. https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA_KARYAWAN/tpZrEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+kinerja+karyawan&printsec=frontcover
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo. Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/ew7x0w27>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *VALUASI : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rifa'i, M., & Ananda, R. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)* (F. Hayati & M. R. Syahputra (eds.)). Umsu Press. https://www.google.co.id/books/edition/Disiplin_Kerja_Analisis_Faktor_Komitmen/TxcUEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+disiplin+kerja+karyawan&pg=PA12&printsec=frontcover
- Supriadi. (2024). *KINERJA PEGAWAI: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja* (Sumitro (ed.)). CV. Ruang Tentor. https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA_PEGAWAI_Sebuah_Tinjauan_Empiris/fKQWEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Indikator+disiplin+kerja+menurut+hasibuan&pg=PA34&printsec=frontcover