



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi Jakarta

Rahman Nur Fahri<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur

Korespondensi penulis: [rahmannurfahri167@gmail.com](mailto:rahmannurfahri167@gmail.com)\*

**Abstract.** *The purpose of this study is to find out and analyze the influence of the work environment and work discipline on the performance of PT Pardasyi Cahaya Abadi employees partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study is all employees of PT Pardasyi Cahaya Abadi. The sample in this study uses the entire population as a sample of 38 employees of PT Pardasyi Cahaya Abadi. The data collection techniques in this study use interview, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses the Instrument Test, the Classical Assumption Test, the Hypothesis Test using the Multiple Linear Regression Analysis Test and the Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>). Data processing in this study uses the SPSS software program version 27. The results of this study prove that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously the work environment and work discipline have a positive and significant effect on the performance of PT Pardasyi Cahaya Abadi employees*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 38 orang karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja Karyawan

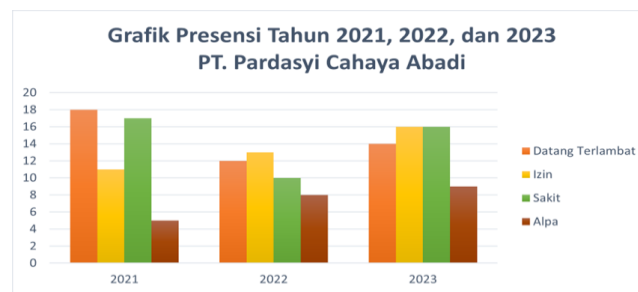
### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada tiga elemen penting lingkungan, kinerja anggota staf, dan disiplin. Unsur-unsur tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap bagaimana potensi manusia berinteraksi dengan organisasi. Pekerja ialah faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan harus mengamati lingkungan, kedisiplinan, dan kinerja. Suatu Perusahaan dikatakan efektif apabila mampu meningkatkan kualitas lingkungan, disiplin, dan kinerja karyawan. Apabila elemen dasar tersebut tidak berpengaruh, maka perusahaan akan sulit berkembang.

Kemampuan suatu organisasi untuk berhasil sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Kinerja tinggi dari staf akan menunjang perusahaan dalam meraih tujuannya.

Menurut Kusmiyatun dan Sonny, perusahaan harus mempertimbangkan dengan matang setiap aspek program dalam pengembangan sumber daya manusia agar dapat menciptakan pekerja yang terlatih dan berdaya saing tinggi. Pekerja merupakan aset penting yang memerlukan perawatan dan pengembangan yang baik (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

Lingkungan kerja yang kurang ideal dan rendahnya kedisiplinan karyawan dalam datang kerja tepat waktu diakui menjadi permasalahan yang sering muncul didasarkan pada temuan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti. Perusahaan dilarang mengabaikan kondisi tersebut karena akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penurunan pada kinerja karyawan yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan akan berdampak pada operasional perusahaan. Karyawan mampu bekerja dengan menyelesaikan tugasnya secara maksimal, tenang, dan damai dengan perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dibawah ini adalah tabel dan grafik absensi PT Pardasyi Cahaya Abadi pada tahun 2021, 2022, dan 2023:



Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

### **Gambar 1. Grafik Presensi Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi**

Dengan menganalisis statistik kehadiran karyawan, menunjukkan adanya perubahan situasi dimana semakin banyak karyawan yang tidak masuk kerja yang tentunya berdampak negatif terhadap kualitas kinerja mereka. Sebab kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan maupun karyawan akan terhambat dengan banyaknya pekerja yang meninggalkan pekerjaannya pada hari kerja. Ketidakpastian di tempat kerja dapat menimbulkan dampak yang tidak menyenangkan bagi pekerja, yaitu menurunkan kualitas pekerjaan dan mendorong perilaku tidak menentu yang mengakibatkan kinerja tidak setara.

Batasan masalah harus ditetapkan sebelum memulai penyelidikan apapun. Keadaan ini dapat membantu memusatkan pembahasan faktor-faktor. Penelitian berikut mempunyai maksud dan tujuan untuk membantu peneliti tetap fokus pada harapan yang akan diwujudkan ketika melakukan penelitian. Dengan membatasi permasalahan pada faktor yang diamati yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta menjadikan staf PT Pardasyi

Cahaya Abadi sebagai responden, maka peneliti menjadikan PT Pardasyi Cahaya Abadi sebagai subjek penelitian. Tujuan yang digunakan penelitian ialah mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas dan terikat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno, struktur dan fasilitas di sekitar pekerja yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi cara mereka beroperasi disebut sebagai lingkungan kerja (Sutrisno, 2017). Menurut Alex S. Nitisemito, situasi yang ada di sekitar karyawan dan mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk melaksanakan tugasnya secara efektif disebut sebagai lingkungan kerja (Nitisemito, 2018). Menurut Pandi Afandi, segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, termasuk temperatur udara, pencahayaan yang cukup, dan elemen lain yang dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, dapat memengaruhi seberapa efektif orang tersebut dapat melakukan tugasnya (Afandi, 2018). Dimensi dan indikator yang dipergunakan riset ini: (1) Pencahayaan: a. Lampu penerangan tempat kerja, b. Jendela tempat kerja, (2) Warna: a. Tata warna dan Dekorasi, (3) Suara: a. Bunyi musik, b. Bunyi mesin pabrik, bengkel, (4). Udara: a. Suhu udara, b. Kelembaban udara (Afandi, 2018).

### **Disiplin Kerja**

Mengacu pada Pandi Afandi, disiplin kerja adalah seperangkat peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, disetujui oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh dinas ketenagakerjaan, dan disepakati oleh serikat pekerja (Afandi, 2018). Menurut Edy Sutrisno, rasa hormat karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan ditunjukkan melalui disiplin (Sutrisno, 2017). Menurut Melayu S.P. Hasibuan, karena peningkatan disiplin karyawan akan menghasilkan pencapaian kerja yang lebih tinggi, disiplin adalah fungsi operasional manajemen perusahaan yang paling penting. Perusahaan akan merasa sulit mencapai hasil terbaik apabila disiplin pada karyawan buruk (Hasibuan, 2020). Dimensi dan indikator yang dipergunakan riset ini: Dimensi dan indikator variabel penelitian ini yaitu (1) Ketaatan waktu: a. Masuk kerja tepat waktu, b. Penggunaan waktu secara efektif, c. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, (2) Tanggung jawab: a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, b. Target pekerjaan, c. Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2018).

## **Kinerja Karyawan**

Sedarmayanti pada hakikatnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil tugas pegawai yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan beberapa pilihan, misalnya tujuan atau standar yang disepakati bersama (Sedarmayanti, 2019). Menurut Syaifuddin, kinerja pegawai adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dan menjadikannya unggul sesuai dengan kewajibannya guna menghasilkan hasil yang diinginkan (Syaifuddin, 2018). Pandi Afandi berpendapat, kinerja adalah ukuran kontribusi individu terhadap strategi perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh pencapaian tujuan spesifik peran mereka atau penampilan kemampuan mereka yang dianggap berkaitan dengan perusahaan (Afandi, 2018). Dimensi dan indikator yang dipergunakan riset ini: (1) Hasil kerja: a. Kuantitas hasil kerja, b. Kualitas hasil kerja, c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, (2) Perilaku kerja: a. Disiplin kerja, b. Inisiatif, c. Ketelitian, (3) Sifat individu: Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas (Afandi, 2018).

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Metodologi riset diartikan sebagai penerapan perencanaan untuk mengarahkan peneliti melalui proses penyelidikan. Pendekatan penelitian kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini berjumlah 38 orang yang bekerja pada PT Pardasyi Cahaya Abadi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk analisisnya. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka populasi yang lengkap adalah sampel penelitian, apabila jumlah penduduk lebih dari 100 maka dapat diikutsertakan 10-15% atau 15-25% dari jumlah penduduk (Arikunto, 2017). Hipotesis penelitian ini:

- H1: Dugaan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pardasyi Cahaya Abadi.
- H2: Dugaan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pardasyi Cahaya Abadi.
- H3: Dugaan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Pardasyi Cahaya Abadi.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji T, dan uji F) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1.1	0,387	0,3202	Valid
	2.1	0,561	0,3202	Valid
	3.1	0,556	0,3202	Valid
	4.1	0,371	0,3202	Valid
	5.1	0,643	0,3202	Valid
	6.1	0,681	0,3202	Valid
	7.1	0,488	0,3202	Valid
	8.1	0,634	0,3202	Valid
Disiplin Kerja (X2)	2.1	0,421	0,3202	Valid
	2.2	0,381	0,3202	Valid
	2.3	0,573	0,3202	Valid
	2.4	0,610	0,3202	Valid
	2.5	0,712	0,3202	Valid
	2.6	0,397	0,3202	Valid
	2.7	0,523	0,3202	Valid
	2.8	0,331	0,3202	Valid
	2.9	0,684	0,3202	Valid
	2.10	0,712	0,3202	Valid
	2.11	0,439	0,3202	Valid
	2.12	0,638	0,3202	Valid
	2.13	0,772	0,3202	Valid
	2.14	0,637	0,3202	Valid
	2.15	0,703	0,3202	Valid
	2.16	0,597	0,3202	Valid
	2.17	0,640	0,3202	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	3.1	0,710	0,3202	Valid
	3.2	0,549	0,3202	Valid
	3.3	0,483	0,3202	Valid
	3.4	0,467	0,3202	Valid
	3.5	0,714	0,3202	Valid
	3.6	0,625	0,3202	Valid
	3.7	0,647	0,3202	Valid
	3.8	0,480	0,3202	Valid
	3.9	0,681	0,3202	Valid
	3.10	0,525	0,3202	Valid
	3.11	0,400	0,3202	Valid
	3.12	0,411	0,3202	Valid
	3.13	0,795	0,3202	Valid
	3.14	0,547	0,3202	Valid
	3.15	0,481	0,3202	Valid
	3.16	0,468	0,3202	Valid

	3.17	0,586	0,3202	Valid
	3.18	0,523	0,3202	Valid
	3.19	0,646	0,3202	Valid
	3.20	0,527	0,3202	Valid
	3.21	0,437	0,3202	Valid
	3.22	0,691	0,3202	Valid
	3.23	0,539	0,3202	Valid
	3.24	0,679	0,3202	Valid
	3.25	0,399	0,3202	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Berdasarkan hitungan uji validitas maka pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap valid. Hal ini diamati dari uji validitas dimana  $r$  hitung setiap pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,3202 dengan menggunakan rumus  $df = n-2$  atau  $38-2 = 36$ . Kesimpulannya, informasi yang diperoleh dari jawaban responden ke delapan item kuesioner mengenai indikator yang ditentukan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap absah dan pantas digunakan menjadi pengumpulan data dalam konteks penelitian ini.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.651	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.869	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.907	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Tabel tersebut menyajikan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap masing-masing variabel. Variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,651, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,869, dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907. Hasilnya, seluruh variabel terbukti dapat diandalkan, sehingga penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur. Selain itu, riset lebih lanjut mungkin dilakukan.

## c. Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	5.05928943
Most Extreme Differences	Absolute	0.071
	Positive	0.043
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.071
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Nilai uji normalitas lebih besar dari Sig dan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  sesuai hasil uji normalitas data. Karena data terdistribusi secara konsisten, hal ini menunjukkan bahwa data uji normalitas layak digunakan.

#### d. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

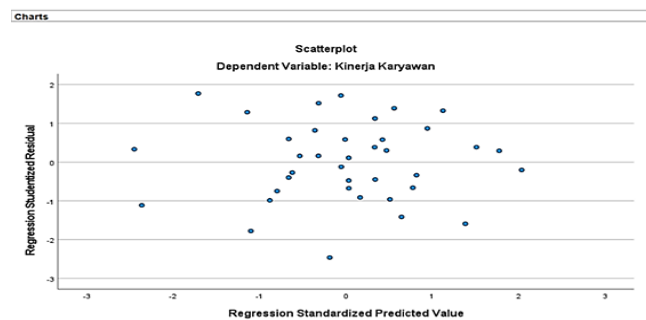
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.763	9.877		0.887	0.381		
	Lingkungan Kerja	0.407	0.196	0.172	2.082	0.045	0.967	1.035
	Disiplin Kerja	1.210	0.112	0.893	10.832	0.000	0.967	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) mempunyai kriteria toleransi masing-masing sebesar 0,967 dan  $> 0,10$  berdasarkan tabel di atas. Nilai VIF lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar  $1,035 < 10,00$ . Dengan demikian, uji dasar pengambilan keputusan multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator multikolinieritas dalam model regresi.

#### e. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Jadi dapat disimpulkan dari penjelasan sebelumnya bahwa titik-titik tersebut tersebar dan tidak memiliki pola. Hal ini menunjukkan jika riset ini tidak menunjukkan ada heteroskedastisitas.

**f. Uji Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 5. Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.763	9.877		0.887	0.381
	Lingkungan Kerja	0.407	0.196	0.172	2.082	0.045
	Disiplin Kerja	1.210	0.112	0.893	10.832	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Metode berikut dapat digunakan pada tabel yang diberikan untuk membuat model persamaan regresi linier berganda:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 8.763 bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) atau nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan bernilai 8.763.
2. Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,407 artinya kinerja pegawai akan naik sebesar 0,407 atau 40,7%. Jika lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel disiplin kerja tetap.
3. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 1,210, artinya jika disiplin kerja naik satu satuan dan variabel lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,210 atau 121%.

**g. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	0.770	0.757	5.202
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Nilai lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) 0,757 atau 75,7% dari Adjusted R Square sesuai tabel diatas. Variabel lain yang mempengaruhi penelitian atau variabel asing mempengaruhi sisanya sebesar 24,3%.

**h. Uji T**

**Tabel 7. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	8.763	9.877		0.887	0.381
	Lingkungan Kerja	0.407	0.196	0.172	2.082	0.045
	Disiplin Kerja	1.210	0.112	0.893	10.832	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Uji T variabel Lingkungan Kerja (X1) menghasilkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,082 > 2,030$ ) dengan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menjadi salah satu alasan hipotesis diterima.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dikarenakan nilai t hitung  $>$  t tabel menjelaskan  $10,832 > 2,030$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .  $H_2$  dan PT Pardasyi Cahaya Abadi diterima.

#### i. Uji F

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3175.275	2	1587.637	58.673	.000 <sup>b</sup>
	Residual	947.067	35	27.059		
	Total	4122.342	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2024.

Nilai f hitung berbilang 58,673 atas nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai f tabel sebesar  $3,267 <$  nilai f hitung sebesar 58,673. Model yang digunakan bisa dikatakan akurat.  $0,000 < 0,50$  merupakan nilai signifikan. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan (Y) pada PT Pardasyi Cahaya Abadi dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (X1). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) meningkat seiring dengan meningkatnya pemeliharaan tempat kerja (X1) di dalam organisasi. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 40,7% mendukung hal tersebut. Oleh karena itu, skor kinerja pegawai akan mempunyai pengaruh sebesar 40,7%.

Pada PT Pardasyi Cahaya Abadi, disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin di tempat kerja merupakan komponen penting dalam setiap organisasi, dan di PT Pardasyi Cahaya Abadi, hal ini berdampak positif terhadap kinerja pekerja sebesar 121%. Pengusaha dapat meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan

produktivitas. Pekerja akan berkinerja lebih baik secara keseluruhan jika mereka lebih banyak bekerja sama ketika menyelesaikan tugas untuk organisasi. Ketidaktaatan karyawan hanya akan merugikan perusahaan, terutama jika hal tersebut berujung pada rendahnya standar kinerja karyawan yang diharapkan. Kegiatan perusahaan di masa depan akan terkena dampak jika hal ini tidak diatasi. Perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja lebih tinggi lagi dengan mencatat dan melacak kehadiran pekerja, membuat prosedur operasi standar, dan menerapkan hukuman atas karyawan yang melanggar. Selain itu variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam riset berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai baik secara simultan maupun bersama-sama dengan nilai sebesar 58,63%, faktor lain mempengaruhi variabel yang tersisa.

Pada PT Pardasyi Cahaya Abadi lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat berpengaruh sendiri-sendiri maupun gabungan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut penelitian ini, menjaga ruang kerja karyawan dalam kondisi yang bisa diterapkan sangat penting untuk kemampuan mereka menyelesaikan tugas sesuai alokasinya. Dikatakan juga bahwa disiplin di tempat kerja meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa 0,757 atau 75,7% variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dan variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi. Hal ini terlihat dari hasil uji t, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,082 > 2,030$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis dapat dikatakan diterima karena menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan diatas menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi.

Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi. Hal ini terlihat dari hasil uji t, bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai t hitung  $>$  t tabel yang menjelaskan  $10,832 > 2,030$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi dan hipotesis diterima. Dari penjelasan diatas

menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi.

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Pardasyi Cahaya Abadi. Hal ini terlihat dari hasil uji  $f$  di peroleh nilai  $f$  hitung sebesar 58.673 dengan nilai signifikan 0.000. nilai  $f$  hitung  $58.673 > f$  tabel 3.267 dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat. Nilai signifikan 0.000  $<$  nilai probabilitas 0.05 atau  $0.000 < 0.50$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan atau bersama-sama Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama sama terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan diatas menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi.

### **Saran**

Hal ini dimaksudkan agar bisnis yang menggunakan informasi ini dapat menggunakannya sebagai panduan untuk tumbuh dan mencapai tujuan mereka. Jawaban riset menjelaskan kinerja karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin. Untuk meninggikan kinerja karyawan, PT Pardasyi Cahaya Abadi dapat menata kembali area kerja karyawan agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan nyaman, dan perusahaan dapat memfokuskan staf pada tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dapat menyelesaikannya dalam waktu yang telah ditentukan. PT Pardasyi Cahaya Abadi juga dapat meningkatkan kedisiplinan staf dengan menerapkan sanksi bagi mereka yang melanggar kebijakan perusahaan.

Peneliti selanjutnya yang menggunakan model dan objek penelitian lain sebaiknya menggunakan karya ini sebagai referensi. Di masa depan, peneliti diyakini dapat menemukan dan menggunakan lebih banyak sampel, sehingga akan meningkatkan keakuratan data yang digunakan dalam penelitian.

## **6. DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator (Cetakan Pe). Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (D. Sumayyah, Ed.). PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke). KENCANA.
- Syaifuddin. (2018). Motivasi dan kinerja pegawai: Pendekatan riset (A. Amirullah, Ed.; Edisi Pert). Indomedia Pustaka.