



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayu Permata Cibitung

Anggi Oktapiani<sup>1\*</sup>, Fajri Ariandi<sup>2</sup>, Safrezi Fitra<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

\*Penulis korespondensi : [oktapianianggi23@gmail.com](mailto:oktapianianggi23@gmail.com)

**Abstract,** *In the current era of globalization, Human resource companies play an important role in advancing business and improving employee performance in a relevant manner. Both superior and subordinate communication, and a clean work environment can affect employee performance. Employee performance is the quality of employee work in completing work that has been given by the company. One of the things that affects employee performance is the work environment and work discipline. The purpose of this study was to determine how far the influence of the work environment and work discipline on the performance of PT Kayu Permata employees. This study uses a descriptive quantitative research method, namely by using multiple linear regression analysis. The results of the study showed a value of  $f_{count}$  of 56.250 >  $f_{table}$  (3.140). So it is stated that the work environment and work discipline obtain a total of  $f_{count}$  of 3.541 which is > from  $f_{table}$  of 1.998 which means  $H_a$  is accepted and work discipline obtains  $t_{table}$  of 5.778 >  $t_{table}$  1.998 so that  $H_a$  is accepted. Therefore, the work environment and work discipline greatly influence employee performance.*

**Keywords:** *descriptive quantitative, Employee Performance, PT Kayu Permata, Work Environment, Work Discipline*

**Abstrak,** Pada era globalisasi saat ini, Perusahaan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memajukan bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan secara relevan. Baik komunikasi atasan dengan bawahan, dan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kayu Permata. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 56,250 >  $f_{tabel}$  (3,140). Sehingga dinyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memperoleh jumlah  $t_{hitung}$  sebesar 3,541 yang > dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti  $H_a$  diterima dan disiplin kerja memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,778 >  $t_{tabel}$  1,998 sehingga  $H_a$  diterima. Maka dari itu lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, kuantitatif deskriptif, Lingkungan Kerja, PT Kayu Permata

### 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan menuntut perusahaan untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM berperan sebagai penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus penting bagi keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai target, standar, serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Dwi & Sonny, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan

semangat kerja dan menimbulkan masalah kesehatan. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Laili & Irbayuni (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Hidayati et al. (2022) menunjukkan sebaliknya. Perbedaan hasil ini menimbulkan *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kepatuhan karyawan dalam menaati aturan serta tanggung jawab pekerjaan. Penelitian sebelumnya oleh Putra & Haryadi (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan temuan Muna & Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian.

PT Kayu Permata sebagai salah satu perusahaan manufaktur menghadapi permasalahan nyata terkait lingkungan kerja dan kedisiplinan. Kondisi kerja masih kurang bersih karena adanya serbuk kayu yang tidak dikelola dengan baik, penataan dokumen yang berantakan, serta kurangnya kedisiplinan dalam memanfaatkan waktu kerja. Fenomena ini diduga berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kayu Permata, membentuk kerangka kerja yang penting dalam memahami dinamika peningkatan produktivitas dalam sektor industri. Dalam konteks khusus PT Kayu Permata, memahami bagaimana variabel ini mempengaruhi individu secara menyeluruh dan menawarkan peluang bagi perusahaan untuk mengidentifikasi strategi perbaikan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat fondasi organisasi tetapi juga membuka jalan bagi pengambilan keputusan strategis yang dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, eksplorasi tentang pengaruh lingkungan dan disiplin kerja ini relevan untuk membangun pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada penelitian angka yang diawali pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil perolehan kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Kayu Permata Cibitung.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 karyawan PT Kayu Permata Cibitung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2023). Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu, *Purposive Sampling* yang artinya teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yaitu karyawan PT Kayu Permata yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Di mana setiap anggota populasi, memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* untuk menghitung jumlah sampel yaitu sebanyak 67 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada responden untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan. Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner disusun berdasarkan pada indikator tiap variabel. Responden diminta untuk menjawab kuesioner dengan memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2023). Kuesioner ini disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Untuk kuesioner, peneliti menggunakan *google form* atau secara manual untuk dibagikan langsung kepada responden. Setiap item dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert lima poin, yang memungkinkan responden memberikan penilaian mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “setuju”.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression analysis model*) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25, dikerjakan dengan menggunakan Uji Instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas) Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ )).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Pemeriksaan keabsahan dilakukan untuk memastikan pernyataan pada kuesioner asli. Temuan penelitian divalidasi dengan menggunakan program statistik SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tarif signifikan 0,05, yaitu:

- Instrumen dinyatakan valid atau sah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Instrumen dinyatakan tidak valid atau tidak sah jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nilai  $r$  tabel dengan responden sebanyak 67 pada signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $df = n-2$  ( $67-2$ ) = 64 adalah 0,240. Berikut rincian hasil uji validitasnya.

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas.

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	X1.1	0,489	0,2404	Valid
	X1.2	0,328	0,2404	Valid
	X1.3	0,446	0,2404	Valid
	X1.4	0,545	0,2404	Valid
	X1.5	0,622	0,2404	Valid
	X1.6	0,597	0,2404	Valid
	X1.7	0,412	0,2404	Valid
	X1.8	0,301	0,2404	Valid
	X1.9	0,495	0,2404	Valid
	X1.10	0,518	0,2404	Valid
	X1.11	0,628	0,2404	Valid
	X1.12	0,537	0,2404	Valid
	X1.13	0,464	0,2404	Valid
	X1.14	0,509	0,2404	Valid
	X1.15	0,343	0,2404	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.1	0,418	0,2404	Valid
	X2.2	0,385	0,2404	Valid
	X2.3	0,582	0,2404	Valid
	X2.4	0,399	0,2404	Valid
	X2.5	0,701	0,2404	Valid
	X2.6	0,501	0,2404	Valid
	X2.7	0,404	0,2404	Valid
	X2.8	0,594	0,2404	Valid
	X2.9	0,701	0,2404	Valid
	X2.10	0,724	0,2404	Valid
	Y.1	0,618	0,2404	Valid
	Y.2	0,633	0,2404	Valid
	Y.3	0,366	0,2404	Valid

	Y.4	0,637	0,2404	Valid
<b>Kinerja</b>	Y.5	0,774	0,2404	Valid
<b>Karyawan</b>	Y.6	0,619	0,2404	Valid
<b>(Y)</b>	Y.7	0,512	0,2404	Valid
	Y.8	0,652	0,2404	Valid
	Y.9	0,350	0,2404	Valid
	Y.10	0,400	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Terbukti dari hasil pengujian data nilai  $r_{hitung} >$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (0,2404). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X1) adalah valid atau sah.

**Uji Reliabilitas**

Dalam uji reliabilitas ini, digunakan *Cronbach’s Alpha*. Nilai *Cronbach’s Alpha* yang diharapkan harus di atas 0,70 untuk memastikan bahwa pertanyaan keseluruhan dapat dianggap akurat. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabelnya.

*Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.*

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach’s Alpha</i></b>	<b>N of items</b>	<b>Nilai Koefesien</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	0,754	15	> 0,70	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	0,720	10	> 0,70	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,729	10	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Dengan nilai *Cronbach’s Alpha* untuk masing-masing variabel di atas 0,70, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki tingkat reliabilitas yang memenuhi kriteria.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada kontribusi dari variabel dependen dan independen dalam model regresi. Peneliti dapat melihat penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal grafik. Untuk pengujian uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS dengan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2021), yaitu:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	2.92298177
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.089
Differences	Positive	.049
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada tabel one-sample kolmogorov smirnov test menunjukkan nilai asymp sig 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel bebas. Nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Jika  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,10$  maka gejala multikolinearitas lolos.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardize		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		d Coefficients		d			Statistics	
				Coefficients				
		B	Std.	Beta			Toleranc	VIF
			Error				e	
1	(Constant)	4.40	3.434		1.28	.20		
		9			4	4		
	TOTAL_X	.234	.066	.336	3.54	.00	.630	1.58
	1				1	1		8
	TOTAL_X	.554	.096	.548	5.77	.00	.630	1.58
2					8	0		8

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

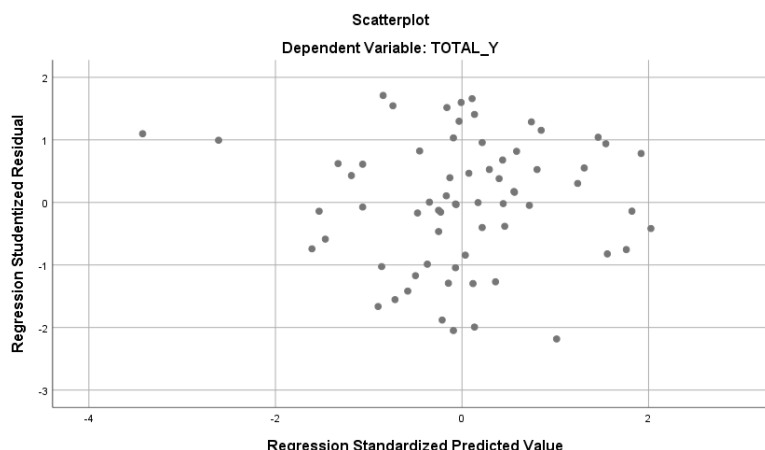
Sumber: Data diolah penulis, 2025

Tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada penelitian ini, karena dari tabel koefisien di atas, menunjukkan kedua variabel nilai VIF yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing adalah 1,588 dan kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan gejala heteroskedastisitas atau tidak. Salah satu tekniknya adalah dengan memeriksa diagram sebar antara hasil standar residual (SRESID) dan nilai ZPRED (nilai prediksi hasil standar).

Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model dapat disimpulkan jika pola titik diagram sebar tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Selain itu, memeriksa nilai signifikansi dapat membantu memperkuat pengujian ini. Jika nilai signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) lebih tinggi dari 0,05, maka heteroskedastisitas tidak ada dalam model. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS (25)

Titik-titik pada tabel di atas tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mengikuti pola tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Romadhoni et al., 2022) analisis regresi merupakan alat statistik yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat Y (terikat) dengan satu atau lebih variabel bebas X (bebas). regresi linear yang terdiri dari satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas disebut regresi linear berganda.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linera Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.409	3.434		1.284
	Lingkungan Kerja	.234	.066	.336	3.541
	Disiplin Kerja	.554	.096	.548	5.778

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS (2025)

Dari tabel diatas penelitian yang disajikan, dapat diamati bahwa persamaan regresi linear yang memodelkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,409 + 0,234X_1 + 0,554X_2 + e$$



Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,409 artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 4,409.
2. Koefesien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai positif 0,234, menjelaskan bahwa kenaikan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan pula pada variabel terikat Y atau kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefesien regresi sebesar 0,554 yang menunjukkan nilai positif. Ini mengidentifikasikan bahwa kenaikan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan menyebabkan kenaikan satu satuan dalam variabel kinerja karyawan (Y).

### Uji T

Variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi internal organisasi ( $X_2$ ) dan supervisi pimpinan ( $X_1$ ) dengan menggunakan nilai t yang dihitung. Untuk melakukan pengujian ini, setiap variabel independen (bebas) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 diperiksa pada kolom signifikannya. Tabel berikut menampilkan temuan Uji T yang dilakukan: Untuk melakukan pengujian ini, setiap variabel independen (bebas) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 diperiksa kolom signifikannya. Tabel di bawah ini menampilkan temuan Uji T yang dilakukan:

Keterangan:  $t_{tabel} = (a/2; n - k - 1)$   $t_{tabel} = (0,05/2; 67 - 2 - 1) = (0,025; 64) = 1,998$

**Tabel 6.** Hasil Uji T.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.409		1.284	.204
	Total_X1	.234	.336	3.541	.001
	Total_X2	.554	.548	5.778	.000

**a. Dependent Variable: Total\_Y**

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap  $t_{hitung}$  sebesar 3,541 yang  $>$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai Sig. sebesar 0,001 yang  $<$  dari 0,05 sedangkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,778  $>$   $t_{tabel}$  1,998 dengan nilai Sig. 0,000  $<$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kayu Permata Cibitung.

## Uji F

**Tabel 7.** Hasil Uji F.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991.212	2	495.606	56.250	.000 <sup>b</sup>
	Residual	563.892	64	8.811		
	Total	1555.104	66			

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**

**b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)**

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

F tabel adalah 3,140, sedangkan F hitung adalah 56,250 menurut tabel ANOVA di atas. Ho ditolak dan H3 diterima berdasarkan F hitung (56,250) lebih besar dari F tabel (3,140) dan Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT Kayu Permata Cibitung.

## Uji Koefisien Determinasi Parsial

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai ini menunjukkan kemampuan model untuk menjelaskan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, yang dapat ditunjukkan dengan nilai R-Squared yang disesuaikan. Nilai yang lebih tinggi dari 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.440	3.633

**a. Predictors: (Constant), X1**

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Adapun uji koefisien determinasi secara simultan yang berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh antar dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variabel terikat. Berikut hasilnya:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.626	2.968
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Hasil olah data SPSS 25 (2025)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,637, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dari 100% memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil uji signifikan T secara parsial pada variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,541 >  $t_{tabel}$  1,998 atau tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan “bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kayu Permata. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Vernandes et al., 2022) sehingga lingkungan kerja fisik atau non fisik berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil uji signifikan T secara parsial bahwa pada taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka nilai  $t_{hitung}$  pada uji t variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,778 >  $t_{tabel}$  1,998. Ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT Kayu Permata dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin karyawan dalam bekerja akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. sehingga dapat disimpulkan “bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kayu Permata. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Estiana

et al., 2023) mengartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja harus selalu ditegaskan di dalam perusahaan, tanpa dukungan disiplin kerja sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya. Semakin baik kedisiplinan yang ada pada karyawan PT Kayu Permata maka semakin tinggi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan perolehan uji signifikan F (simultan), dapat diketahui jumlah  $F_{hitung}$  56,250 >  $F_{tabel}$  3,140 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan taraf signifikannya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan " $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima" sehingga bisa dikatakan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kayu Permata. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Dwi & Sonny, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami karena seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada karyawan yang mengelola dan menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif serta dibiasakan dengan disiplin kerja yang baik, sehingga mereka mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik maupun non-fisik lingkungan kerja, seperti kebersihan, tata ruang, pencahayaan, serta hubungan kerja antarpegawai. Di samping itu, disiplin kerja juga harus ditegakkan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas. Tanpa disiplin yang baik, kemampuan dan keterampilan karyawan tidak akan memberikan hasil optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Kayu Permata perlu menerapkan strategi yang konsisten dalam

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membangun budaya disiplin, agar seluruh karyawan dapat bekerja efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

## REFERENSI

- Dwi, S., & Sonny, K. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Apriya Heri S, Ed.; 2021st ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laili, K., & Irbayuni, S. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>  
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2109>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Prasetyo, A., & Fadhil, M. (2023). Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Indah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45–58. <https://doi.org/10.12345/jmsd.v7i1.111>  
<https://doi.org/10.33633/jmdb.v2i1.7928>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Riniwati Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Tim UB Press, Ed.; 2016th ed.). 2016.
- Sari, I. W., & Nugraha, D. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Abadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 220–235. <https://doi.org/10.56789/jeb.v10i3.45>
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasioanl*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (S. P. M. Dr. Ir Sutopo, Ed.; Kedua). ALFABETA.
- Sunyoto. (2019). *Sumber Daya Manusia* (Asrizal, Ed.; Maret 2019). Uwais Inspirasi Indonesia.

- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang The Influence Of Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Delivery Employees Pt. Pos Indonesia (Persero) In The City Of Padang. *JM*, 4(1), 17–28
- Wibowo, A., & Saputro, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ecomax Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 145–160. <https://doi.org/10.54321/jmo.v6i2.99>
- Yuliana, S., & Darmawan, T. (2020). Peran Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta. *Jurnal Pembangunan dan Manajemen*, 4(1), 50–62. <https://doi.org/10.67890/jpm.v4i1.23>