

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Ciptadana

Melisa Putriana¹, Sabaruddin Siagian²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika/Teknik
Informatika Jl Kramat Raya 98, Jakarta Pusat,
Indonesia

e-mail : melisaputriana29@gmail.com

Abstrak

Kinerja (Performance) adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan juga untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja pada PT Nusantara Surya Ciptadana Divisi Marketing, Penelitian ini dilaksanakan pada April 2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang menggambarkan bahwa penerapan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana Divisi Marketing. Unit analisis yaitu 30 orang karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji kolerasi, uji determinasi, dan uji persamaan menggunakan bantuan program SPSS. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is the result achieved by a person or group of people in an organization in a certain period, according to the scope of authority and responsibility of each in an effort to achieve organizational goals. One of the factors that influences employee performance is the work environment and work discipline. The purpose of this study was to determine the application of the Work Environment and Work Discipline, to determine how much influence the Work Environment and Work Discipline have on Employee Performance and also to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on PT Nusantara Surya Ciptadana Marketing Division, This study was conducted in April 2025. The method used in this study is a quantitative method, which illustrates that the application of the Work Environment and Work Discipline greatly affects the performance of employees of PT Nusantara Surya Ciptadana Marketing Division. The unit of analysis is 30 employees of PT Nusantara Surya Ciptadana. The determination of the sample in this study is by using correlation test, determination test, and equation test using the SPSS program. The measurement scale uses the Likert Scale. The results of the study indicate that the variables of Work Environment and Work Discipline have a positive and significant influence on the Employee Performance variable. The conclusion is that the hypothesis is accepted.

Keywords : Work Environment and Work Discipline, Employee Performance



1. Pendahuluan

Pada masa globalisasi saat ini tingkat persaingan perusahaan semakin meningkat, sehingga perusahaan harus memiliki kelebihan untuk dapat bersaing dan mampu mengelola dengan baik, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu bisnis, karena berperan langsung terhadap seluruh kegiatan operasional serta menggerakkan roda kehidupan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan menentukan masa depan suatu perusahaan.

Ada berbagai alasan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik karena kurangnya referensi dalam menyelesaikan tugas, termasuk kurangnya pengetahuan karyawan tentang alur pekerjaan dan kegagalan manajemen untuk menetapkan kriteria pengambilan keputusan. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki pedoman, maka jika ada kekurangan dan ketidakakuratan sulit untuk dianalisis kesalahannya. Oleh karenanya, perusahaan membutuhkan lingkungan kerja yang baik agar terjaganya hubungan baik karyawan.

Menurut Soetjipto "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan" (Usman et al., 2021). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya

Kinerja (performance) adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan bidang wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah gambaran tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan suatu program atau kegiatan atau kebijakan untuk memenuhi sasaran, tujuan, visi dan tujuan organisasi atau korporasi yang dituangkan dalam rumusan rencana strategis. Kinerja karyawan akan memengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang akan berdampak baik pada hasilnya yang dicapai perusahaan.

Kedisiplinan kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan atau SOP dan norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan transaksi

2. Metode Penelitian

Metode Penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif statistik untuk menguji statistik dan hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 30 PT Nusantara Surya Ciptadana. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana keseluruhan sampel diambil dari populasi yang sejumlah 30 karyawan. Lingkungan Kerja sebagai variabel X1 dengan indikator: Kenyamanan, keamanan, dan fasilitas. Kedisiplinan Kerja sebagai variabel X2 dengan indikator: Ketaatan waktu, ketaatan proses kerja, dan ketaatan hasil kerja. Kinerja Kerja variabel Y dengan indikator: Kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu dan efektivitas. Untuk analisis data peneliti menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (r^2).

3. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian karyawan dan karyawan pada PT Nusantara Surya Ciptadana Finance Divisi Marketing berjumlah 30 orang. Dan menyebarkan kuisioner dengan masing-masing variabel yaitu variabel (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Kedisiplinan Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian Kualitas Data (Validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (Parsial) dan uji f (simultan) dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 25.0

a. Uji Validitas.

Pengujian validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan mencari nilai r tabel untuk menjadi pembandingan data valid atau tidak. R tabel pada penelitian ini sebesar 0.361 yang diambil dari df 28.

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0.451	0.361	Valid
	2	0.413	0.361	Valid
	3	0.671	0.361	Valid
	4	0.412	0.361	Valid
	5	0.406	0.361	Valid
	6	0.861	0.361	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2. Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	1	0.504	0.361	Valid
	2	0.420	0.361	Valid
	3	0.391	0.361	Valid
	4	0.380	0.361	Valid
	5	0.406	0.361	Valid
	6	0.854	0.361	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.548	0.361	Valid
	2	0.448	0.361	Valid
	3	0.388	0.361	Valid
	4	0.376	0.361	Valid
	5	0.432	0.361	Valid
	6	0.764	0.361	Valid
	7	0.482	0.361	Valid
	8	0.375	0.361	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Correlated Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0.361) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing – masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,790	6	Realibel
Kedisiplinan Kerja	0,821	6	Realibel
Kinerja Karyawan	0,864	6	Realibel

Sumber: Data diolah, 2025

c. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji *One Sample Test Kolmogorov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08312930
Most Extreme Differences	Absolute	.003
	Positive	.003
	Negative	.052
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan nilai yang signifikansi menunjukan 0,105 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antar pengamatan. Jika residual memiliki varian yang konstan antar pengamatan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.258	1.893		1.722	.093
	Lingkungan Kerja	.004	.136	.024	.031	.975
	Kedisiplinan Kerja	-.011	.140	-.060	-.080	.936

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel diatas, pada kotak *coefficients* ditunjukan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai (0,975 > 0,05) dan Kedisiplinan Kerja memiliki nilai (0,936 > 0,05), dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.149	7.042
	Kedisiplinan	.149	7.042

Kerja		
-------	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Variabel Kedisiplinan Kerja (X_2) adalah 7.042 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* 0.149 dari ketiga variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas. Pengujian Hipotesis.

f. Uji t (parsial)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen. hasil perhitungan uji t, yaitu jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan ttabel, dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan 0,05/2 = 0,025 (uji 2 sisi) dengan df = n-k-1 atau 30-2-1 = 27 ; 0,025 = Didapat t tabel sebesar 2.051.

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.042	3.059		3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.430	.220	.579	3.014	.026
	Kedisiplinan Kerja	.501	.227	.370	3.509	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 3.014 yang artinya t hitung > t tabel (3.014 > 2.051) dengan signifikan 0,026 < 0,05. Maka dapat dinyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Ciptadana Finance Divisi Marketing.

Dapat diketahui bahwa nilai variabel Kedisiplinan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 3.309 yang artinya t hitung > t tabel (3.309 > 2.051) dengan signifikan 0,030 < 0,05. Maka dapat dinyatakan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Ciptadana Finance Divisi Marketing.

g. Uji f (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Jika Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak. Ftabel dapat dicari pada tabel statistik dengan df (k; n-k) = 2;30-2 df-2 ke 28 (hasilnya liat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.24.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4208.397	2	2104.198	149.376	.000 ^b
	Residual	521.203	27	14.087		
	Total	4729.600	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa fhitung sebesar 149.376 > ftabel sebesar 3.24 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat dikatakan

bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Ciptadana Finance Divisi Marketing.

h. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.884	3.753
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai *R Square* Yaitu sebesar 0,890 atau 89%. Artinya 89% menunjukan kedua variabel (X_1) Lingkungan Kerja dan (X_2) Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh sebesar 89% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 11% disebabkan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

i. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.042	3.059		3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.430	.220	.579	3.014	.026
	Kedisiplinan Kerja	.501	.227	.370	3.309	.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukan bahwa hasil analisis regresi linear diperoleh koefesien untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.430 untuk variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 0.501 dengan konstanta sebesar 9.042 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.042 + 0.430 X_1 + 0.501 X_2$$

Koefesien-koefesien hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 9.042 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja dianggap konstan maka Y Kinerja Karyawan bernilai 9.042.
- 2) Nilai Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,430. Maka, jika Lingkungan Kerja naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,430. Begitu juga sebaliknya, jika Lingkungan Kerja menurun 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,10.
- 3) Nilai Variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 0.501. Maka, jika Kedisiplinan Kerja naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,501 begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,501.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Surya Ciptadana *Finance Divisi Marketing.*, demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu:

- 1) Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 3.014 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.014 > 2.051$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dapat diterima PT Nusantara Surya Ciptadana *Finance Divisi Marketing.*
- 2) Diketahui bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung 3.309 Yang artinya t hitung $> t$ tabel $3.309 > 2.051$) dengan signifikan $0,030 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Ciptadana *Finance Divisi Marketing*
- 3) Ditunjukan bahwa f_{hitung} sebesar 24,805 $> f_{tabel}$ sebesar 3.24 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Surya Ciptadana *finance divisi marketing* .

Referensi

- Arief Pramono, & Nova Safarini. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 6(1). <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i1.77>.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Visionida, 9. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/7486>.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Sinar Grafika Offset
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Gramedia