

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANDI JASA ESTIKA DI KANTOR WALIKOTA TANGERANG SELATAN

Dewi Mutiara Salim¹, Sirajuddin²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹dewimutiara57@gmail.com, ²Dosen01697@unpam.ac.id

Info Kata kunci:

Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Sandi Jasa Estika Kantor Walikota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampe jenuh. sampel penelitian adalah 58 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,170 > 1,673)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_1$ ditolak dan H_1 diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,377 > 1,673)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_2$ ditolak dan H_2 diterima. Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,833 > 3,165)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_3$ ditolak dan H_3 diterima. Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 7,858 + 0,456 X_1 + 0,349 X_2 + \alpha$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,615, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords :

Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Sandi Jasa Estika, South Tangerang Mayor's Office. The method used is quantitative methods. This data collection technique is carried out by taking objects from the sample which is called sampling or respondents, the sampling method uses a technique until saturation. The research sample was 58 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. From the results of this research it can be concluded that work discipline has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(8.170 > 1.673)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_01 is rejected and H_1 is accepted. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(7.377 > 1.673)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_02 is rejected and H_2 is accepted. The work environment and work stress have an influence positive and significant on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(43.833 > 3.165)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_03 is rejected and H_3 is accepted $7.858 + 0.456 X_1 + 0.349 Y$ amounted to 61.5%, while the remaining 38.5% was influenced by other factors or variables not studied.



PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi, banyak organisasi diharapkan memperluas kinerja karyawannya agar lebih baik. Perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing secara efektif di era globalisasi karena terus menghadapi persaingan yang ketat. Permasalahan SDM merupakan kekhawatiran penting yang harus dihadapi oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kegiatan organisasi memerlukan penggunaan sumber daya manusia yang merupakan komponen penting. Oleh karena itu, fungsi dan sistem pengelolaan yang efektif memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan perencanaan, pengorganisasian, strategi hukum, dan pengaruh masyarakat.

Kesuksesan suatu perusahaan tidak selalu diukur dari keuntungan yang besar. Sebaliknya, Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan, termasuk tenaga kerjanya, lebih penting. Selain aset dan modal, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi atau bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi. karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi perusahaan.

SDM merupakan pekerjaan utama dalam setiap organisasi atau perusajaam. Meskipun didukung oleh sumber daya keuangan dan sarana dan prasarana yang berlebih, namun operasional perusahaan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien tanpa bantuan sumber daya yang handal. SDM merupakan aset utama dalam suatu organisasi karena mempunyai wawasan, kemampuan, tenaga, keinginan, informasi dan imajinasi yang benar-benar dibutuhkan organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan pada tahun 2021-2023.

Table 1
Data Kinerja Karyawan PT Sandi Jasa Estika Kantor Walikota Tangerang Selatan
Periode 2021-2023

No	Indikator	2021	2022	2023	Skor Target
1	Kualitas Kerja	79%	78%	79%	100%
2	Kuantitas Kerja	81%	79%	81%	100%
3	Ketepatan Waktu	82%	81%	81%	100%
4	Efektifitas	79%	78%	79%	100%
5	Komitmen	83%	80%	81%	100%
	Rata Rata	80,8%	79,2%	80,2%	100%

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja PT Sandi Jasa Estika

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat data kinerja karyawan PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan tahun 2021 sampai 2023 mengalami fluktuasi dalam aspek kerja (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Komitmen). Dapat dilihat dalam beberapa tahun terakhir hasil penilaian kerja karyawan dalam kategori kurang. Jika kondisi ini dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, HRD mengatakan penyebab menurunnya kinerja karyawan PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan disebabkan oleh karyawan yang kurang mampu dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan, hasil kerja belum mencapai target yang diberikan perusahaan serta karyawan yang tidak tepat waktu dalam menjalankan *jobdesk* nya.

Setiap persahaan pasti ingin karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi aktivitas oprasional suatu perusahaan. Mematuhi

peraturan perusahaan dan bertanggung jawab dalam menangani peraturan merupakan ciri-ciri pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dukungan manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan kinerja yang baik terutama dalam kedisiplinan para pekerjanya. Dengan adanya kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. di ketahui bahwa dengan adanya kedisiplinan yang tinggi pada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan tujuan perusahaan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja profesional melalui pemahaman yang baik terhadap peraturan. Berikut adalah data kehadiran karyawan PT Sandi Jasa Estika. Data yang disajikan adalah tingkat kehadiran karyawan PT Sandi Jasa Estika tahun 2021-2023.

Table 2
Data Kehadiran Karyawan PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan
Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kasus Indisipliner				Jumlah	Presentase
			Telat	Alpha	Sakit	Izin		
2021	58	317	15	13	14	10	52	83,59%
2022	58	317	13	15	18	18	54	82,97%
2023	58	317	16	15	14	11	56	82,33%

Sumber: PT Sandi Jasa Estika

Berdasarkan data tabel 2 di atas , dapat dilihat, jumlah pelanggaran yang terjadi pada tahun 2021 adalah berjumlah 52 karyawan dimana aspek ketaatan pada aturan waktu menjadi yang paling sedikit dilanggar namun dalam persentase paling tinggi dengan nilai persentase 83,59%, pada tahun 2022 jumlahnya naik menjadi 54 karyawan dimana pelanggaran pada aspek ketaatan aturan juga menjadi yang paling dominan dilakukan. Kenaikan ini terus berlanjut ditahun 2023 yaitu kenaikannya 56 karyawan, kasus dan aspek ketaatan aturan waktu masih menjadi yang paling sering dilanggar.

Disiplin harus dibina dan ditegakkan dalam diri setiap karyawan, bukan karena atas tuntutan atau paksaan dari peraturan perusahaan namun harus didasarkan dari kesadaran karyawan itu sendiri. Ketidakhadiran karyawan menjadi hal yang sangat krusal karena dengan ketidakhadiran karyawan tersebut dapat menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terhambat dan terbengkalai. Dengan ketidakhadiran karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut menjadi lambat. Peneliti menyebarkan pra survey disiplin kerja terhadap 30 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 3
Data Hasil Pra Survey Tentang Disiplin Kerja PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota
Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Karyawan tidak pernah terlambat (Kehadiran)	10	33,3%	20	66,7%	30
2	Karyawan patuh terhadap SOP dari perusahaan (Ketaatan pada peraturan kerja)	17	56,7%	13	43,3%	30
3	Karyawan bertanggung jawab kepada tugas yang diberikan (Ketaatan pada standar Kerja)	19	63,3%	11	36,7%	30
4	Karyawan teliti dan berhati hati dalam bekerja (Tingkat kewaspadaan tinggi)	15	50%	15	50%	30
5	Karyawan tidak melakukan tindakan indisipliner (Etika bekerja)	21	70%	9	30%	30

Sumber: Pra Survey Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 yaitu pra survey disiplin kerja ke 30 karyawan pada PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa 20 karyawan dengan presentase 66,7% bahwa karyawan pernah terlambat, lalu 13 karyawan dengan presentase 43,3% bahwa karyawan

sebelum sepenuhnya patuh terhadap SOP dari perusahaan, lalu 11 karyawan dengan presentase 36,7% bahwa karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab kepada tugas yang diberikan, lalu 15 karyawan dengan presentase 50% bahwa karyawan belum sepenuhnya teliti dan berhati-hati dalam bekerja dan 9 karyawan dengan presentase 30% merasa karyawan pernah melakukan Tindakan indisipliner.

Selain itu disiplin dalam kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan, serta disiplin, lingkungan kerja fisik juga merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kinerja karyawan. lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh tim manajemen. Pada saat ini, lingkungan kerja fisik dapat didesain sedemikian rupa agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lalu lingkungan kerja fisik yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karena nya, dengan lingkungan kerja fisik yang optimal, merupakan salah satu fasilitas yang dapat membantu mempermudah dan membantu pekerjaan karyawan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Dapat dikatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas diembannya” Tempat kerja yang layak akan memberikan rasa aman dan tenteram sehingga perwakilan dapat bekerja dengan baik. Sentimen karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan manajemen waktu dan produktivitas karena karyawan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan sebaik-baiknya jika tempat kerja yang mereka tempati adalah tempat yang mereka sukai. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis terkait dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang masih dikategorikan kurang baik, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4
Data Hasil Pra Survey Tentang Lingkungan Kerja Fisik PT Sandi Jasa Estika Di Kantor
Walikota Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Penerangan yang ada pada ruangan kerja sudah memadai (Penerangan)	12	40%	18	60%	30
2	Dalam ruang kerja, suhu udara memberikan suhu nyaman (Temperatur)	17	56,7%	13	43,3%	30
3	Tidak ada suara bising yang membuat kerja tidak nyaman (Kebisingan)	7	23,3%	23	76,7%	30
4	Warna ruangan membuat saya focus dan nyaman dalam bekerja (Tata Warna)	17	50,7%	13	43,3%	30
5	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya nyaman (Keamanan)	10	33,3%	20	66,7%	30

Sumber: Pra Survey lingkungan kerja fisik

Berdasarkan tabel 4 yairu survey awal 30 pegawai pada PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa 60% karyawan merasa penerangan yang ada pada kantor kurang memadai, 43,3% suhu udara yang ada dalam ruangan kerja kurang nyaman, 76,7% karyawan merasa di suasana ditempat kerja terdapat kebisingan dan aspek ini menjadi yang paling dominan presenase nya, 43,3% karyawan merasa warna ruangan membuat kurang fokus dalam bekerja, serta 66,7% karyawan merasa keamanan ditempat kerja belum mampu memenuhi dari segi kenyamanan.

Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana karyawan perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan yang oprimal kepada publik, seperti pada karyawan PT Sandi Jasa Estika yang memberikan pelayanan berkaitan dengan pelayanan (receptionist) dan kemananan (security) yang dibutuhkan masyarakat untuk

membantu memberikan pelayanan informasi serta keamanan yang berhubungan dengan Kantor Walikota Tangerang Selatan. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan informasi dan keamanan yang baik, maka diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang handal serta mengerti akan tanggung jawab yang diberikan, agar mampu meningkatkan penilaian dan citra Kantor Walikota Tangerang Selatan dan PT Sandi Jasa Estika sebagai penyedia layanan tenaga kerja.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang disajikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Manullang (2018:2) menggambarkan manajemen sebagai seni dan ilmu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2019:9), “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan tetap mematuhi hukum, moral, dan etika. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

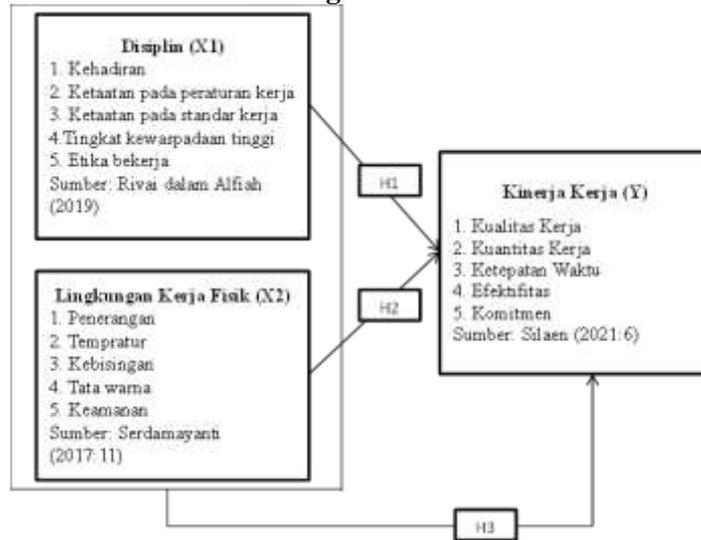
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi (2020:242) “lingkungan kerja fisik termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”.

Hipotesis

- Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (XI) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan.
- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan..
- Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan..
- HO : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (XI) lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan..
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (XI) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sandi Jasa Estika yang berjumlah 58 karyawan. Sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah populasi pada objek penelitian yaitu karyawan Pada PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan 58 orang atau responden. Adapun jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Non-Probability Sampling dengan teknik menggunakan teknik Sampling Jenuh. Tekhnik analisi data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Table 5
Operasional Variabel Penelitian

No.	Nama Variabel	Indikator	No pernyataan	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran	1,2	Likert
		2. Ketaatan pada peraturan	7,8	
		3. Ketaatan pada standar	5,6	
		4. Tingkat Kewaspadaan	3,4	
		5. Etika bekerja	9,10	
Sumber : Rivai dalam Alfiah (2019)				
2	lingkungan kerja fisik (X2)	1. Penerangan / cahaya	1,2	Likert
		2. Pengaturan suhu udara	3,4	
		3. Kebisingan	5,6	
		4. Tata warna ditempat kerja	7,8	
		5. Keamanan ditempat kerja	9,10	
Sumber : Sedarmayanti (2017:11)				
3	Kinerja Kerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1,2	Likert
		2. Kuantitas Kerja	3,4	
		3. Ketepatan Waktu	5,6	
		4. Efektivitas	7,8	
		5. Komitmen	9,10	
Sumber : Silaen (2021:6)				

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.858	3.164		2.484	.016
	Disiplin Kerja	.456	.109	.483	4.172	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.349	.110	.368	3.183	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,858 + 0,456 X_1 + 0,349 X_2 + \alpha$$

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai tetap sebesar 7,858 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan lingkungan kerja fisik tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,858 satuan.
- Nilai 0,456 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Disiplin Kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,456 satuan.
- Nilai 0,349 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada lingkungan kerja fisik maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,349 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.688	3.156		3.704	.000
	Disiplin Kerja	.697	.085	.737	8.170	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,170 > 1,673)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 8
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.083	3.304		3.960	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.665	.090	.702	7.377	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,377 > 1,673)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F

Tabel 9
Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1290.102	2	645.051	43.883	.000 ^b
	Residual	808.467	55	14.699		
	Total	2098.569	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerj

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,833 > 3,165)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.784 ^a	.615	.601	.601	3.834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,615, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Sandi Jasa Estika Di Kantor Walikota Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t $(8,170 > 1,673)$ dan sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t $(7,377 > 1,673)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sandi Jasa Estika di Kantor Walikota Tangerang Selatan, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f $(43,833 > 3,165)$, hal daj Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
 Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
 Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
 Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- M. Manullang (2018). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priyastama, Romie. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan data dan Analisis data. Yogyakarta: Start Up
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju .
- Supomo, R. (2018). Pengantar manajemen. Bandung: Penerbit Yrama Widya. Bandung
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3x Baca. Jakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Arijanto, Agus. Sitti Zulaikha Wulandari. 2019. How the impact of work discipline, work environment adn transformasional leadership on employee performance: a Study at japanese automotive dealer. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.36, 2019.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). DISCIPLINARY PROCEDURES, EMPLOYEE PUNCTUALLY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT NDOLA CITY COUNCIL (ZAMBIA). African Journal of Social Science and Humanities Research, 4(2), 32-48.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/168/4/BAB II.pdf>