

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. L'ESSENTIAL TANGERANG SELATAN

Reni Jayanti¹, Lilis Suryani²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹renijayanti28.rj@gmail.com, ²dosen00437@unpam.ac.id

Info Kata kunci:

Lingkungan Kerja,;
Komunikasi,; Kinerja
Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT L'Essential Tangerang Selatan. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan sampel sebanyak 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,272 + 0,608 X_1$ Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel 3,901 > 1,989 diperkuat oleh nilai p value > Sig.0,05 atau signifikansi > 0,05 (0,000 < 0,05). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,728 + 0,714 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel 5,201 > 1,988 dan diperkuat oleh nilai p value > Sig.0,05 atau nilai signifikansi > 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT L'Essential Tangerang Selatan. ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 8,648 + 0,319 X_1 + 0,473 X_2$ Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel 64,922 > 3,11 dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 61% terhadap kinerja karyawan PT L'Essential Tangerang Selatan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Keywords :

Work Environment;
Communication; Employee
Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on the performance of PT L'Essential Tangerang Selatan employees. either partially or simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used is to use a sample of 86 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing the validity test, reliability test, classic assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of the work environment study have a significant effect on employee performance partially, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 16.272 + 0.608 X_1$. This is evidenced by the hypothesis test, it is obtained that the tcount > ttable 3.901 > 1.989 is reinforced by the p value > Sig.0.05 or significance > 0.05 (0.000 < 0.05). Work discipline has a significant effect on employee performance partially as shown by the simple linear regression equation $Y = 11.728 + 0.714 X_2$. This is evidenced by the results of the hypothesis testing obtained by the tcount > ttable 5.201 > 1.988 and reinforced by the p value > Sig.0.05 or a significance value > 0.05 (0.000 < 0.05). Research results of work environment and work discipline on employee performance at PT L'Essential Tangerang Selatan. indicated by the multiple linear regression equation $Y = 8.648 + 0.319 X_1 + 0.473 X_2$ This is evidenced by the results of hypothesis testing simultaneously obtained fcount > ftable 64.922 > 3.11 and reinforced by a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination test for work environment variables (X1) and work discipline (X2) have a 61% effect on the performance of PT L'Essential Tangerang Selatan employees. Thus Ho is rejected and Ha is accepted. This means that it is proven that there is a significant effect simultaneously between work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y).



PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin tinggi, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manusia memiliki batasan kemampuan dan tingkat kejenuhan tertentu. SDM dalam hal ini karyawan memerlukan suasana yang nyaman di lingkungan kerjanya agar mereka bersemangat dalam bekerja. Kedudukan SDM khususnya mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan sasaran. tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba yang maksimal perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi secara umum terdiri dari *man, material, method, machines, money, and market* diantara faktor-faktor tersebut manusia mendapatkan perhatian khusus tanpa mengabaikan kelima faktor lainnya. Peranan manusia dalam perusahaan dapat dikatakan melebihi peranan yang dimiliki oleh faktor-faktor lainnya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2020;97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.

Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Tabel 1

Tabel Lingkungan Kerja Divisi Produksi PT. L`Essential Tangerang Selatan Tahun 2023

Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
Penerangan Cahaya	Penerangan atau pencahayaan di bagian produksi	Pencahayaan baik dan terang	Beberapa ruangan pencahayaan sudah maksimal. Khususnya dibagian produksi
Sirkulasi Udara	Ruangan menggunakan AC	Sebagian berfungsi	Sebagian ruangan dipenuhi mesin dengan suhu tinggi sehingga AC tidak terlalu terasa oleh karyawan
Kebisingan	Suara dari luar perusahaan	Area produksi	Tidak terganggu oleh suara dari luar perusahaan karena letak perusahaan jauh dari jalan raya
Keamanan	Di jaga ketat	Gerbang depan dan belakang	Lingkungan terjaga dengan baik dan kondusif. Tidak pernah terjadi kehilangan kendaraan seperti roda dua ataupun roda empat
Hubungan Personal	Antar karyawan	Komunikasi kurang baik	Sering terjadi kesalahpahaman komunikasi dan kadang terjadi saling iri satu sama lain

Sumber : PT. L`Essential (2023)

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat pengelola sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, satandar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Menurut Rivai & Sagala (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Tabel 2
Data Laporan Absensi Karyawan PT L'Essential Tahun 2021 s/d 2023

Bulan	2021					2022					2023				
	Jumlah 86 karyawan														
	A	I	S	Total	%	A	I	S	Total	%	A	I	S	Total	%
Jan	4	5	9	18	20%	1	5	2	8	9%	2	5	13	20	23%
Feb	7	1	4	12	14%	3	7	4	14	16%	1	3	4	8	9%
Mar	0	9	7	16	18%	1	4	6	11	12%	5	2	6	13	15%
Apr	1	4	12	17	19%	0	8	9	17	19%	2	1	1	4	4%
Mei	9	3	15	27	31%	0	1	5	6	7%	3	9	7	19	22%
Jun	5	10	7	22	25%	2	4	11	17	19%	1	7	4	12	14%
Jul	3	4	11	18	20%	1	7	14	22	25%	4	5	8	17	19%
Agust	8	2	6	16	18%	2	5	7	14	16%	7	1	5	13	15%
Sep	1	9	4	14	16%	4	9	8	21	24%	3	9	7	19	22%
Okt	7	2	8	17	19%	1	2	3	6	7%	0	2	8	10	11%
Nov	2	5	9	16	18%	7	1	6	14	16%	1	8	7	16	18%
Des	6	8	11	25	29%	3	5	2	10	11%	1	5	9	15	17%

Sumber: PT. L'Essential (2023)

Keterangan :

A : Alfa

I : Izin

S : Sakit

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan jumlah 86 karyawan tingkat absensi kehadiran pegawai PT. L'Essential setiap bulannya dalam tiap tahun mengalami naik turun tingkat absensi kehadiran. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal dan maksimal.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat Mangkunegara (2021:67), "kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, Karyawan yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan benar akan memiliki kinerja tinggi.

Tabel 3
Data Laporan Kinerja Karyawan PT. L'Essential
Tahun 2021-2023

Bulan	Hasil Output Produksi (Pcs)		
	2021	2022	2023
Januari	812.489	821.513	820.198
Februari	810.478	822.445	845.772
Maret	811.749	811.726	832.450
April	812.245	811.777	830.146
Mei	812.500	810.400	845.578
Juni	810.120	910.557	820.557
Juli	813.478	910.987	810.987
Agustus	813.789	824.939	812.002
September	813.241	924.779	835.293
Oktober	810.300	821.996	822.562
November	811.789	825.902	820.231

Bulan	Hasil Output Produksi (Pcs)		
	2021	2022	2023
Desember	814.146	822.925	810.045
Total	9.746.342	10.110.946	9.902.821

Sumber : PT. L`Essential (2023)

Berdasarkan tabel kinerja karyawan hasil output produksi kinerja karyawan PT. L`Essential pada tahun 2021 dengan total 9.746.342 pcs. Kemudian ditahun 2022 output produksi mengalami peningkatan dengan total 10.110.946 pcs, data tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Namun, pada tahun 2023 output produksi dengan total 9.902.821 pcs mengalami penurunan dibanding dengan tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. L`Essential masih belum maksimal, sehingga dibutuhkan pengawasan serta ketegasan dalam tanggung jawab dan inisiatif agar tercapainya tujuan dari kinerja karyawan. Dan berdasarkan uraian-uraian tersebut, peneliti menjadi tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. L`ESSENTIAL TANGERANG SELATAN”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2020:21) “manajemen adalah ilmu yang mengatur mengenai pemanfaatan sumber daya baik sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2019:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2020:183) “lingkungan kerja dalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan, music dan lain-lain”.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar manaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

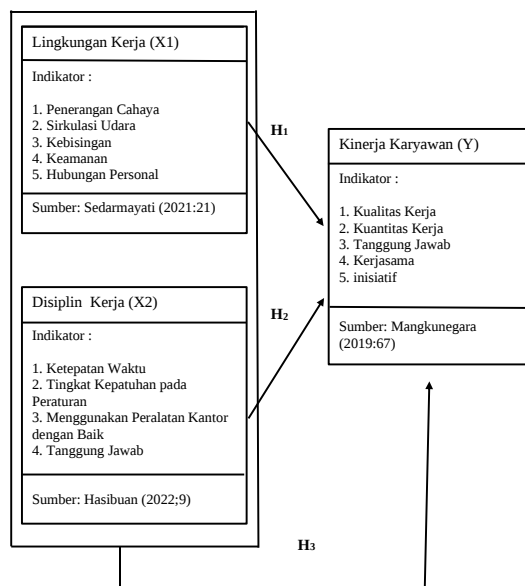
Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2021:50) “kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting”.

Hipotesis

- | | |
|-----------------|---|
| $H_{01} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. L`Essential di Tangerang Selatan. |
| $H_{a1} \neq 0$ | Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. L`Essential di Tangerang Selatan. |
| $H_{02} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. L`Essential di Tangerang Selatan. |
| $H_{a2} \neq 0$ | Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. L`Essential di Tangerang Selatan. |
| $H_{03} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. L`Essential di Tangerang Selatan. |
| $H_{a3} \neq 0$ | Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. L`Essential di Tangerang Selatan. |

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa assosiatif yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Devisi Produksi PT L' Essential yang berjumlah 110 karyawan. Dan dalam penelitian ini digunakan sampel, yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel 86,2 dibulatkan menjadi 86 responden. Teknik analisi data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 5
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Sedarmayanti (2019:3) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok".	1. Penerangan 2. Cahaya 3. Sirkulasi Udara 4. Kebisingan 5. Keamanan 6. Hubungan Personal	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Hasibuan (2021:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".	1. Ketepatan Waktu 2. Tingkat Kepatuhan Pada Peraturan 3. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik 4. Tanggung Jawab	Likert
Kinerja Karyawan (y)	Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Likert

Sumber : Data Olahan 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				
1 (Constant)	8,648	2,855		3,029	0,003		
Lingkungan kerja	0,319	0,082	0,365	3,901	0,000	0,538	1,859
Disiplin kerja	0,473	0,091	0,486	5,201	0,000	0,538	1,859

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 6 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,648 + 0,319 X_1 + 0,473 X_2$ Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 8,648 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,648 poin.
- Nilai disiplin kerja (X1) 0,188 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,319 poin.
- Nilai disiplin kerja (X2) 0,473 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja kerja (Y) sebesar 0,473 poin.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7
Hasil Uji Hipotensis (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	8,648	2,855		3,029	0,003
Lingkungan kerja	0,319	0,082	0,365	3,901	0,000
Disiplin kerja	0,473	0,091	0,486	5,201	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 7 tersebut hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} 3,901 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,901 > 1,989$ artinya H_0 ditolak H_a diterima dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai hitung 5,201 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,201 > 1,989$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883,230	2	441,615	64,922	.000 ^b
	Residual	564,584	83	6,802		
	Total	1447,814	85			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin kerja

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 8 tersebut menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 64,922 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 64,922 > F_{tabel} 3,11 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	0.61	0.601	2.60811

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 9, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,61 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61%. Sedangkan sisanya sebesar (100%-61% = 39%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT L'Essential Tangerang pada yang telah diuraikan, maka penelitan dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,272 + 0,608 X_1$ Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (3,901 > 1,989). hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau (0,000 < 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,728 + 0,714 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau (5,201 > 1,988). hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau (0,000 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,648 + 0,319 X_1 + 0,473 X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (64,922 > 3,11). hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-12. Refika Aditama. Bandung.
- Agustani, C. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Land, Tbk. Tangerang.
- Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.

- Bahtiar, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Sarana Area Bintaro Tangerang Selatan. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Hasanah, U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. L'Essential. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Kurniasari. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaya Indah Kharisma Tangerang Banten. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.
- Marwansyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta
- Mujid. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Adi Jaya Tangerang. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.
- Ramdan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jakarta Selatan. Tangerang Selatan : Universitas Pamulang.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung : Alfabeta, 120.
- Daftar Jurnal
- Candana, D.M. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pacung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol. 7, No. 1, (2018), ISSN: 2301-5268.
- Darmadi. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol. 3, No. 3, (2020), ISSN: 2598-9545
- Darmadi., Suryani, N.L., & Sari, R. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma Tangerang, Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen unpm, Vol. 1, No. 1, (2021), ISSN: 2775-9695
- Darmadi., Suryani, N.L., & Syatoto, I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan, Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 2, (2022), ISSN: 2775-9695
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga, International Journal of Social Science and Business, Vol. 4, No. 1, (2020), ISSN: 2614-6533
- Hanafi, A., & Zulkifli. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Dimensi, Vol. 7, No. 2, (2018), ISSN: 2085-9996
- Mulyadi., Purnomo, N., Sutrisno., Komarudin., & Suryani, N.L. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 1, (2021), ISSN: 2622-8882
- Putra, A., & Aprianti, K. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol. 8, No. 1, (2020), ISSN: 2338-4328
- Suwandono, D.I., & Sutanto, E.M. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2, (2015), ISSN: 1411-1438