

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi

Angelina Simorangkir^{1*}, Agus Dharmanto², Nita Komala Dewi³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143, Indonesia

Korespondensi penulis: angelinasimorangkir5@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Corintek Inti Sejahtera Bekasi City. The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique used a saturated sampling technique through a questionnaire created via Google Form with the criteria of all 84 employees PT. Corintek Inti Sejahtera Bekasi City. The data analysis method uses multiple linear regression. The data was processed using IBM SPSS Statistics 23. The results of this study show that (1) Work discipline has a significant effect on employee performance at the PT. Corintek Inti Sejahtera Bekasi City, (2) The work environment has a significant effect on employee performance at the PT. Corintek Inti Sejahtera Bekasi City and (3) Work Discipline and Work Environment simultaneously influence employee performance at the PT. Corintek Inti Sejahtera Bekasi City.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employess Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui *google form* dengan kriteria seluruh karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi yang berjumlah 84 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi, (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi dan (3) Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi.

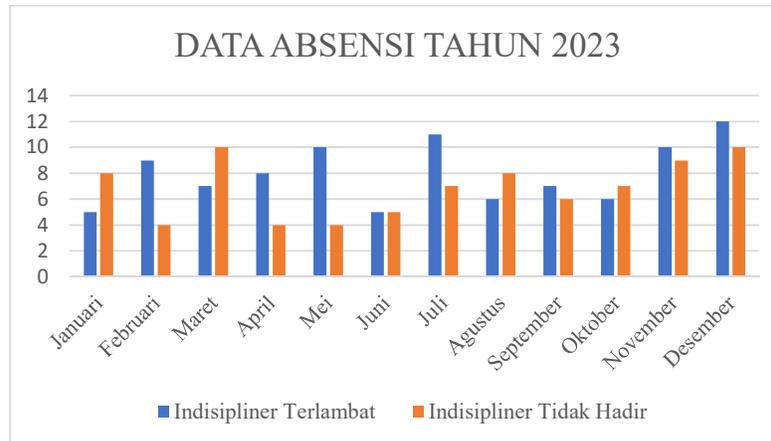
Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi modern saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting di setiap kegiatan perusahaan, karena setiap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja. Secanggih apapun teknologi dalam sebuah perusahaan, jika tidak ada manusia yang menggunakan atau menjalankan teknologi tersebut, maka teknologi dan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang professional, organisasi memerlukan kinerja yang tinggi dari karyawannya.

Dengan menyediakan pelayanan purna jual yang berkualitas tinggi, memperkerjakan karyawan yang berkompeten, dan memberikan layanan yang lebih baik dari pesaing lainnya,

PT. Corintek Inti Sejahtera sangat diperhitungkan dalam dunia perawatan cooling system dan sudah banyak dikenal oleh engineering Indonesia. Namun, tidak semua karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera memiliki kinerja yang baik meskipun mempunyai pelanggan yang besar, ketidakdisiplinan para pekerja masih sering terjadi. Hal itu akan mengakibatkan kinerja dalam bekerja dapat menurun. Ketidakdisiplinan karyawan dapat menyebabkan pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tertunda, karena kelalaian karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.



Gambar 1. Grafik Data Absensi PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi 2023

Berdasarkan hasil dari gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa dalam 1 tahun terakhir masih banyak terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan. Dimana terdapat jumlah indisipliner para karyawan cenderung naik turun disetiap bulannya, dan 2 bulan terakhir yaitu bulan November dan Desember terlihat lebih meningkat.

Selain faktor dari disiplin kerja, ada faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif yang berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi fenomena yang terjadi di lingkungan PT. Corintek Inti Sejahtera, yaitu lingkungan yang kotor dan tidak rapih, tidak tegasnya larangan untuk merokok dalam area kerja, adanya pertikaian antar karyawan sesekali terjadi, serta penerapan cahaya yang cukup kurang. Karyawan akan merasa aman dan mampu memberikan pekerjaan terbaiknya dalam lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada cara mereka menyelesaikan tanggung jawabnya (Oktavia & Fernos, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al., 2023; Agustin et al., 2023; Margalena & Mulya, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap

kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wulandari & Nurhayati, 2023 ;Pratama et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan penelitian (research gap) terkait penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga masih ada celah untuk melakukan penelitian dengan topik tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap induvidu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut (Rony & Rohaeni, 2024) Kedisiplinan merupakan kesadaran serta kemauan seseorang yang mematuhi segala peraturan kongsi dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin kerja menggambarkan besarnya tanggung jawab insan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada dia. Menurut (Hustia, 2020) terdapat 5 indikator disiplin kerja yaitu : (1) Kehadiran, (2) Penggunaan Waktu Secara Efektif, (3) Ketaatan pada Peraturan Perusahaan, (4) Tingkat Kewaspadaan, dan (5) Bertanggung Jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah salah satu karakteristik dalam pemenuhan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kesesuaian lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan. Sehingga kondisi yang nyaman akan memberikan dampak pada kinerja karyawan (Pitoyo & Handayani, 2022). Menurut (Putri Herlini, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah infrastruktur dan area kerja di sekitar karyawan yang mungkin menghambat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara kolektif. Menurut (Bukhari & Effendi P, 2019) terdapat 6 indikator dari Lingkungan Kerja, yaitu : (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara Bising, (4) Ruang Gerak, (5) Kemampuan Bekerja, dan (6) Hubungan antar karyawan.

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar tujuan organisasi yang bersangkutan dapat tercapai secara sah tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. dengan moral dan etika

(Dwiyanti et al., 2024) . Menurut (Rachman et al., 2024) kinerja adalah pencatatan hasil kerja dari waktu ke waktu untuk menentukan tingkat pencapaian dan mengidentifikasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja masa depan. Organisasi yang terstruktur dengan unit kerja terpisah dan sistem kerja yang jelas membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Ruth Silaen et al., 2021) terdapat 5 indikator dari Kinerja Karyawan, yaitu : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Pemanfaatan Waktu, (4) Tingkat Kehadiran, (5) Kerja Sama.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Priadana S & Surnasi, 2021) penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif biasanya dilakukan dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan populasi yang ada. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi yang berjumlah 84 karyawan. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi pada PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi hanya berjumlah 84 karyawan. Penelitian dilakukan pada bulan Mei – Juni 2024.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Menurut (Miftahul Janna, 2021) uji validitas merupakan uji yang menentukan sah atau tidaknya suatu alat ukur. Suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dinyatakan sah atau valid jika nilai r hitung $>$ r tabel yang dimana r tabel 0,2146 menjadi sebuah patokan untuk data dinyatakan valid atau sah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	Item 10	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Item 12	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 10	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Uji reliabilitas adalah menunjukkan suatu tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan seseorang ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2018) dalam (Boy et al., 2021) Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas $> 0,60$

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,674	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,685	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel disiplin kerja sebesar 0,674, lingkungan kerja sebesar 0,685 dan kinerja karyawan sebesar 0,703. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai Alpha Cronbach $> 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas

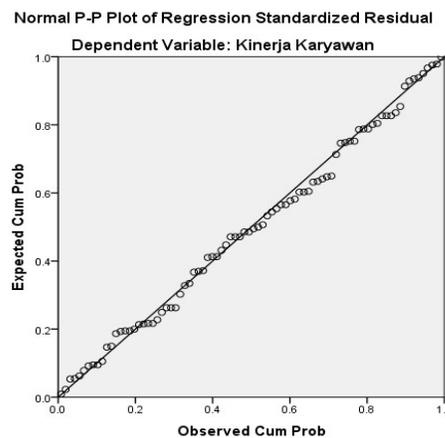
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75487111
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.041

Test Statistic	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
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 dengan SPSS 23, 2024

Menurut (Nova et al., 2023) uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok atau variabel, yaitu apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas terdistribusi normal karena memiliki hasil Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

Gambar 3. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar pada grafik normal p-plot di atas juga dapat dilihat bahwa adanya persebaran yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b) Multikolinearitas

Menurut (Effiyaldi et al., 2022) Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,964	1,037	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,964	1,037	Tidak terjadi multikolinearitas

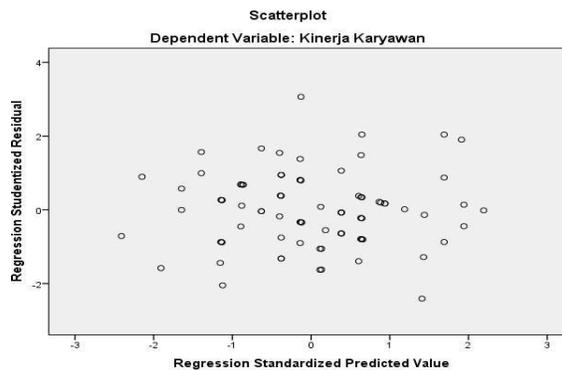
Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh dari variabel-variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar $1,037 < 10$ dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar $1,037 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c) Heteroskedastisitas

Menurut (Pasaribu, 2022) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam grafik scatter plot dapat dilihat jika data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Titik-titik tersebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ratnadhita et al., 2021) Uji regresi linear berganda merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Data akan dinyatakan berpengaruh apabila memiliki signifikansi > 0.05 .

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.494	3.771		3.844	.000		
	Disiplin Kerja	.274	.084	.318	3.275	.002	.964	1.037
	Lingkungan Kerja	.263	.074	.346	3.564	.001	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 14,494 + 0,274X_1 + 0,263X_2 + e$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa;

1. Konstanta = 14,494. Memiliki arti bahwa jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai nol maka kinerja karyawan pada PT. Corintek Inti Sejahtera adalah 14,494 kali.
2. Koefisien Disiplin Kerja (X_1) = 0,274. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,274. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,274 kali.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) = 0,263. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,263. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,263 kali.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05 (Masitoh, 2023).

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.494	3.771		3.844	.000		
	Disiplin Kerja	.274	.084	.318	3.275	.002	.964	1.037
	Lingkungan Kerja	.263	.074	.346	3.564	.001	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Nilai t tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas (independent). Maka, $df = 84 - 2 = 82$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 1,989.

Dari hasil tabel 7 di atas dapat diketahui untuk variabel disiplin kerja (X1) diperoleh t-hitung sebesar $3.275 < 1,989$ (t-tabel) dengan sig. $0,002 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian hasil untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar $3.564 > 1,989$ (t-tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji f)

Uji f yaitu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel independen (secara simultan) terhadap variabel dependen (Harry Farrizqy et al ., 2023).

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

<u>ANOVA^a</u>						
Model	Sum of Squares	<u>df</u>	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	91.098	2	45.549	14.434	.000 ^b
	Residual	255.605	81	3.156		
	Total	346.702	83			
a. Dependent Variable: <u>Kinerja Karyawan</u>						
b. Predictors: (Constant), <u>Lingkungan Kerja</u> , <u>Disiplin Kerja</u>						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $df = n - k$, maka dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka $df = 84 - 3 = 81$, sehingga nilai f tabel yang digunakan adalah 3,11.

Ho : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f hitung sebesar 14.434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Didapatkan nilai f hitung sebesar $14.434 > f$ tabel sebesar 3,11 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel independent (secara simultan) terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.557	1.99493

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,557, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,557 atau 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, stress kerja, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil uji t parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai sig. 0.002 atau nilai signifikansi < dari 0.05. Maka dengan ini H1 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al ., 2023; silitonga, 2023; Ningrum et al ., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil uji t parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai sig. 0.001 atau nilai signifikansi < dari 0.05. Maka dengan ini H1 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Heny Purwanti et al ., 2023; Saputra & Fernos, 2023; Sari . P, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan secara simultan, diperoleh nilai signifikansi senilai $0.000 < 0.05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0.05. Maka dari itu H3 diterima yang berarti secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Agustin et al ., 2023; Margalena et al ., 2023; Amelinda et al ., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Corintek Inti Sejahtera Kota Bekasi.

Dengan demikian dapat diharapkan pemimpin harus mengevaluasi karyawan yang tidak disiplin, terutama karyawan yang masih suka datang terlambat. Memberi hukuman / sanksi kepada karyawan yang melanggar agar karyawan selalu menaati aturan yang telah ditetapkan Perusahaan dan tidak mengulanginya lagi. Dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Khususnya dengan memperhatikan kerapihan dan kebersihan ruang kerja karyawan. Jika lingkungan kerja kurang nyaman dan bersih dapat menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun dalam melakukan pekerjaannya.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).
- Bukhari, & Effendi P, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Dwiyanti, F., Suroso, S., & Prasetyo T, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2, 423–433.
- Effiyaldi, Paul Karolus Pasaribu, J., Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Miftahul Janna, N. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*.
- Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor TVS. *Business Management Journal*, 18(1), 37. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.2829>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Priadana S, M., & Surnasi, D. (2021). *Metode-Penelitian-Kuantitatif*.
- Putri Herlini, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*.
- Rachman, A. A., Hikmah, R., Sukma, V. A., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2, 146–160.
- Ratnaduhita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T. S., Roibafi, T., Azizah, W., Nuraini, S., & Asfari, U. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. In *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIIT)* (Vol. 3, Issue 1).
- Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2.
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyurroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.penerbitwidina.com