

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk
CABANG PASAR MINGGU - JAKARTA SELATAN**

Fakhriah Hazhiyah¹ Aulia Darmawan, S.Pd., M.M²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: fakhriahhazniyah@gmail.com¹, dosen02061@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk South Jakarta, both partially and simultaneously.

Methods. The method used is quantitative. The population at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk South Jakarta is 60 people. Data Instrument Test, Classical Instrument Test, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. The sample used in this research was 60 respondents using the saturated sample formula.

Results. The research results show that: There is a partially significant influence of the work environment on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk South Jakarta. This can be proven because the work environment variable (X1) has a calculated t value of 22.160 > 2.002 with a significance level of 0.000 < 0.05, so H01 is rejected and Ha1 is accepted. There is a partial significant influence of work discipline on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk South Jakarta. This can be proven because the work environment variable (X2) has a calculated t value of 27.792 > 2.002 with a significance level of 0.000 < 0.05, so H02 is rejected and Ha2 is accepted. There is a simultaneous influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk South Jakarta. This can be proven because the calculated F value is 417.351 > F table 3.159 and the significance level is 0.000 < 0.05, so H03 is rejected and Ha3 is accepted. In the test results, the coefficient of determination is shown by an R Square value of 0.936, which means that the work environment variables (X1) and work discipline (X2) contribute to the employee performance variable (Y) by 93.6%, while the remaining 6.4% is caused by variables others not examined in this study.

Implications. Work Environment and Work Discipline have a significant influence on employee performance, so the implication of this study is that leaders can be more responsible for the decisions they make and also respect the beliefs of each employee, improve facilities and infrastructure to make them comfortable so that they can later improve the quality of employee performance standards.

Keywords. Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Selatan sebanyak 60. Uji Instrumen data, Uji Instrumen Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Uji Hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden menggunakan rumus sampel jenuh.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung $22,160 > 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung $27,792 > 2,002$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung $417,351 > F$ tabel $3,159$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukan oleh nilai R Square sebesar $0,936$ yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $93,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $6,4\%$ disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga implikasi dari penelitian ini yaitu para pemimpin dapat lebih bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya dan juga menghargai keyakinan masing-masing karyawan, meningkatkan sarana dan prasarana agar membuat mereka nyaman sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas standar kinerja karyawan.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era globalisasi seperti ini, persaingan antara perusahaan semakin ketat dan perkembangan bisnis yang sangat pesat. Untuk mengikuti arus globalisasi, perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia agar mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik untuk menunjang kegiatan kerja karyawan yang akan memberikan dampak positif.

Manajemen sumber daya manusia akan terus diperlukan untuk mengelola manusia-manusia yang ada di setiap perusahaan maupun organisasi agar dapat melakukan setiap tugasnya dengan lebih baik demi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan maupun organisasi tersebut. Salah satu bentuk keberhasilan sumber daya manusia dapat dilihat dari capaian kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan. Apabila terdapat peningkatan kinerja dari para karyawan tentunya dapat mengindikasikan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut bisa dibilang cukup berhasil.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk adalah sebuah perusahaan ritel yang berkantor pusat di Jakarta. Hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini mengoperasikan 104 gerai department store Ramayana dan 82 gerai supermarket Robinson di seluruh Indonesia, yang terutama menyasar masyarakat menengah ke bawah.

Keberhasilan Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia diukur dengan menggunakan

kinerja. Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas perusahaan dari tahun ketahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan kerja

Menurut Sutrisno (2017:132), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi proses dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja

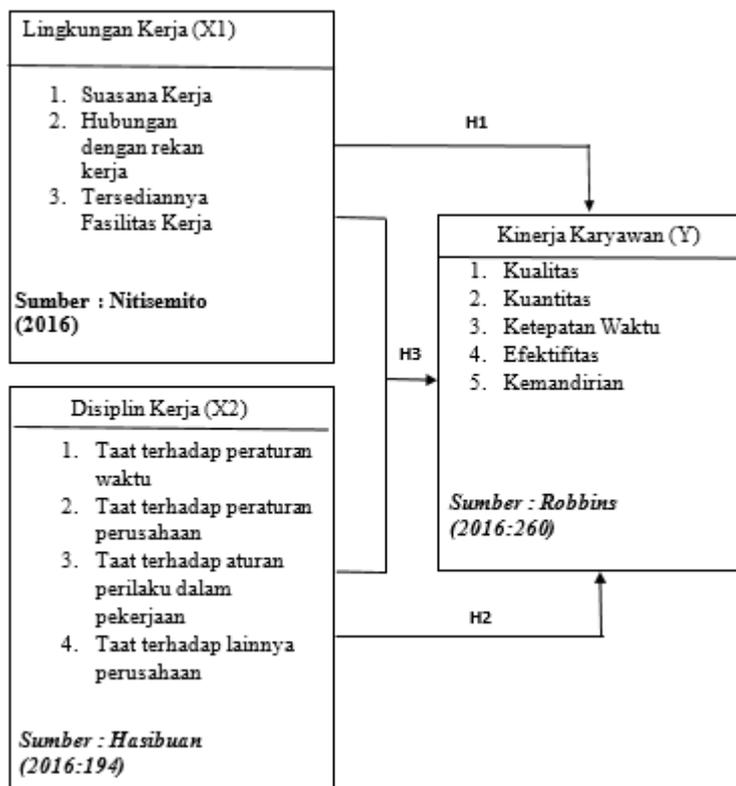
Menurut Afandi (2018:12), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari definisi di atas peneliti beragumen bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Marayasa (2019:43), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ha1 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ramayana.
- Ha2 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ramayana.
- Ha3 : Diduga Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ramayana.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Adapun alasan menggunakan metode kuantitatif karena metode penelitian ini berdasarkan data, adalah untuk dapat menjadikan sampel sebagai sumber data yang mewakili populasi dan hasil penelitian dapat diregenerasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:72). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Ramayana yang berjumlah 60 orang karyawan. Sementara itu untuk teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:73) “pengertian dari Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan

bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0,254	0,889	Valid
Pertanyaan 2	0,254	0,804	Valid
Pertanyaan 3	0,254	0,871	Valid
Pertanyaan 4	0,254	0,845	Valid
Pertanyaan 5	0,254	0,843	Valid
Pertanyaan 6	0,254	0,880	Valid
Pertanyaan 7	0,254	0,928	Valid
Pertanyaan 8	0,254	0,909	Valid
Pertanyaan 9	0,254	0,881	Valid
Pertanyaan 10	0,254	0,934	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0,254	0,797	Valid
Pertanyaan 2	0,254	0,841	Valid
Pertanyaan 3	0,254	0,914	Valid
Pertanyaan 4	0,254	0,854	Valid
Pertanyaan 5	0,254	0,895	Valid
Pertanyaan 6	0,254	0,910	Valid
Pertanyaan 7	0,254	0,849	Valid
Pertanyaan 8	0,254	0,900	Valid
Pertanyaan 9	0,254	0,876	Valid
Pertanyaan 10	0,254	0,855	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0,254	0,865	Valid
Pertanyaan 2	0,254	0,902	Valid
Pertanyaan 3	0,254	0,856	Valid
Pertanyaan 4	0,254	0,883	Valid
Pertanyaan 5	0,254	0,855	Valid
Pertanyaan 6	0,254	0,888	Valid
Pertanyaan 7	0,254	0,831	Valid
Pertanyaan 8	0,254	0,860	Valid
Pertanyaan 9	0,254	0,887	Valid
Pertanyaan 10	0,254	0,854	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 1. diatas, untuk ketiga variabel tersebut diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbatch Alpha</i>	Interval <i>Cronbatch Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,789	0,60 - 0,80	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,788	0,60 - 0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,60 - 0,80	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19927751
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.078
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 3. diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,163 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

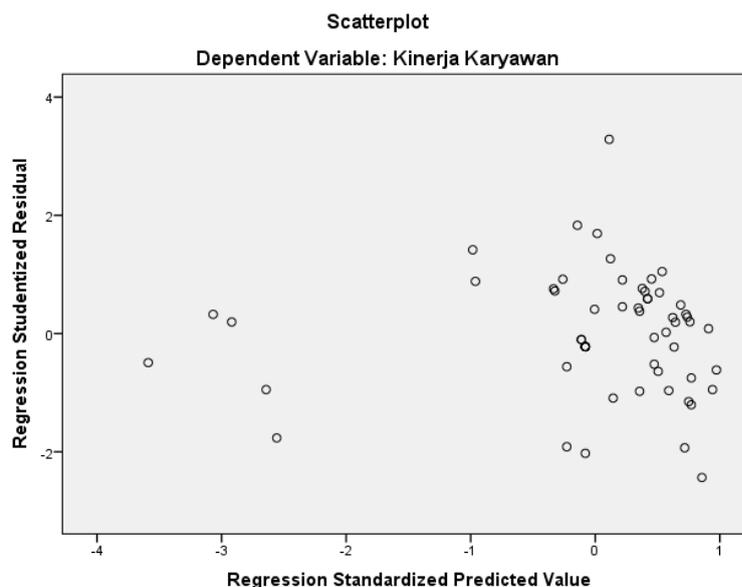
Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.118	1.417		.789	.433		
	Lingkungan Kerja	.269	.117	.267	2.298	.025	.083	12.042
	Disiplin Kerja	.716	.117	.709	6.099	.000	.083	12.042
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,083 dan disiplin kerja 0,083 lebih dari 0,1. Dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 12.042 dan disiplin kerja sebesar 12.042 nilai tersebut dinyatakan kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS versi 23, 2024

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 2. diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.118	1.417		.789	.433
	Lingkungan Kerja	.269	.117	.267	2.298	.025
	Disiplin Kerja	.716	.117	.709	6.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan $Y = 1,118 + 0,269X_1 + 0,716X_2$, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 1,118, artinya tidak terjadinya perubahan variabel independen, maka nilai variabel dependen sebesar 1,118
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,269 bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,268
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 0,716 bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,716

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.934	2.23753
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ,Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,936 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 93,6%, sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.019	2.670		6.373	.000
Lingkungan Kerja	.951	.043	.946	22.160	.000
Disiplin Kerja	.9574	.035	.946	27.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7. di atas maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22.160 > 2.000)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(27.792 > 2.000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4178.961	2	2089.480	417.351	.000 ^b
	Residual	285.372	57	5.007		
	Total	4464.333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS versi 23,2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan $0,00 < 0,05$, dan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $417,351 > 3,159$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear sederhana $Y = 2,604 + 0,951X_1$, dengan nilai konstanta 2,604 artinya jika lingkungan kerja (X_1) nilai adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 2,604. Dan memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,946, artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai signifikansi pada uji t sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($22,160 > 2,002$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear sederhana $Y = 2,604 + 0,951X_2$, dengan nilai konstanta 2,604 artinya jika disiplin kerja (X_2) nilai adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 2,604. Dan memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,946, artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai signifikansi pada uji t sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($27,792 > 2,002$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh regresi linear berganda $Y = 1,118 + 0,269X_1 + 0,716X_2$, dengan nilai konstanta 1,118 artinya jika disiplin kerja (X_2) nilai adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 1,118. Dan memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,936, artinya tingkat hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai signifikansi pada uji f sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai f hitung $< f$ tabel ($417,351 > 3,159$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK Jakarta Selatan", maka penulis akan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja (X_1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana $Y = 2,604 + 0,951X_1$, dengan nilai konstanta 2,604 artinya jika lingkungan kerja (X_1) nilai adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 2,604. Dan memperoleh nilai koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar 0,894 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 89,4%, sedangkan sisanya 10,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.
- Disiplin Kerja (X_2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan dapat dibuktikan dengan regresi linear sederhana $Y = 2,604 + 0,951X_2$, dengan nilai konstanta 2,604 artinya jika disiplin kerja (X_2) nilai adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 2,604. Dan memperoleh nilai koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar 0,930 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 93,0%, sedangkan sisanya 7,0% dipengaruhi faktor lain

yang tidak dilakukan penelitian.

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan dapat dibuktikan dengan regresi linear berganda $Y = 1,118 + 0,269X_1 + 0,716X_2$, dan nilai f hitung $< f$ tabel $417,351 > 3,159$. Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,936 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 93,6%, sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Ahyari, A. (2015). Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ardana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, D. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Kaeyawan Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenda Media Group.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadli, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan. Tangerang Selatan: Pascal Books Pt. Mediatama Digital Cendekia.
- Ganyang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Hasibuan. (2016). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik Pekanbaru: Ur Press.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi-1 cet ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kotler, P. (2016). Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid 1. Jakarta: PT Indeks.
- M, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mahardika, M. A. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH. Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.