

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SARIRASA NUSANTARA ( SATE KHAS SENAYAN ) CABANG CIBUBUR**

**Mohammad Dafa Alfiansyah<sup>1</sup>, Isep Amas Priatna<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [mhmmaddafa10@gmail.com](mailto:mhmmaddafa10@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01629@unpam.ac.id](mailto:dosen01629@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at CV. Sari Rasa Nusantara Cibubur Branch.*

**Methods.** *The method used in this research is a quantitative method. The total population in this study was 67 respondents. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 67 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing.*

**Result.** *This research proves that there is a positive influence between work environment and work discipline variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 48,4%.*

**Implication.** *The results of this study indicate the importance of attention that needs to be given to the Work Environment and Work Discipline on Employee performance at CV. Sari Rasa Nusantara Cibubur Branch. For the management of CV. Sari Rasa Nusantara Cibubur Branch, it is recommended to increase attention to the work environment by creating a conducive and comfortable atmosphere, and implementing clear and fair work discipline policies, so that employees feel more motivated and responsible, so that they can improve overall performance.*

**Keywords.** *Work Environment; Work Discipline; Employee Performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Sari Rasa Nusantara Cabang Cibubur.

**Metode.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 67 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar

**Implikasi.** Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian yang perlu diberikan terhadap Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Sari Rasa Nusantara Cabang Cibubur. Bagi manajemen perusahaan CV. Sari Rasa Nusantara Cabang Cibubur, disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman, serta menerapkan kebijakan

disiplin kerja yang jelas dan adil, agar karyawan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci.** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi (Ekhsan, 2019:2). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui Lingkungan kerja dan disiplin. Untuk tetap bertahan dalam dunia bisnis ini, perusahaan akan melakukan semaksimal mungkin dalam mempertahankan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Lingkungan fisik maupun nonfisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).

Data Lingkungan Kerja Menurut Peraturan Pemerintah Ketenaga Kerjaan Nomor 5 Tahun, Pada Lingkungan Kerja Area Karyawan Yang Tidak Sesuai Standar Adalah Penerangan Cahaya Dan Kebersihan. Pada ruangan area kerja karyawan, cahaya yang dihasilkan masih redup membuat karyawan tidak nyaman dan membuat mata sakit. Untuk pencahayaan di area lingkungan kerja dibantu oleh sinar matahari, jadi ketika matahari terbenam maka penerangan yang dihasilkan tidak terlalu terang dan tidak baik untuk karyawan dalam jangka panjang dan pastinya mengganggu aktivitas karyawan tersebut. Selain pencahayaan ruangan, yang harus diperhatikan adalah kebersihan area lingkungan kerja karyawan. Serta kebersihan yang masih kurang baik di area lingkungan kerja dengan masih banyaknya sampah berserakan baik itu sampah basah maupun sampah kering sehingga menimbulkan bau yang tidak sedap dan mengganggu karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari Sate Khas Senayan Cabang Cibubur baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Permasalahan yang masih dijumpai sampai saat ini adalah absensi yang kurang disiplin dan banyak karyawan yang mengulur waktu jam masuk dan memperlambat jam masuk istirahat yang mana akan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Karyawan diberikan waktu persiapan 15 menit sebelum memulai

bekerja dan 15 menit setelah selesai jam bekerja sebagai bentuk loyalitas serta komitmen karyawan untuk mencapai tujuan operasional perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh penurunan kualitas karyawan berupa mengerjakan tugas tidak sesuai kemampuan. Berkembangnya standar operasional tidak diimbangi dengan pelatihan secara merata kepada seluruh karyawan sehingga menyebabkan ketidaktahuan karyawan terhadap perubahan atau penambahan prosedur perusahaan. Selain itu kuantitas kerja harus lebih diperhatikan lagi yaitu dengan seimbangnya antara tugas yang diberikan dengan jumlah karyawan.

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam bekerja dan memperoleh hasil kerja, tanpa adanya Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja yang baik maka kinerjanya tidak akan optimal begitupun sebaliknya apabila Lingkungan kerja terus ditingkatkan maka kinerja pun akan optimal.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Lingkungan Kerja

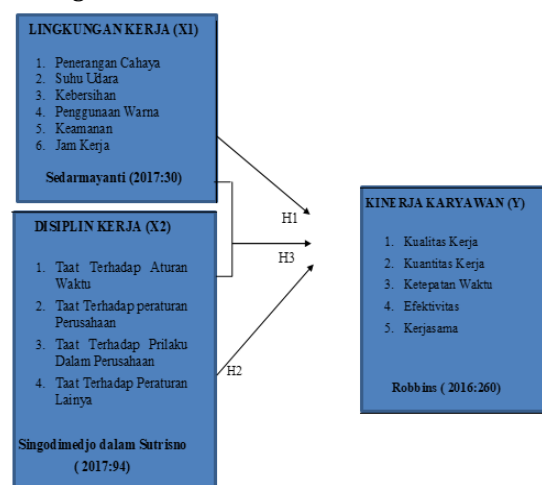
Menurut Sedarmayanti (2018: 26) "Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Menurut Anam (2018:46) "Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan".

### Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam buku H. Edy Sutrisno (2016:86) mengatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang melorot akan menjadi penghalang pencapaian perusahaan". Menurut pandangan Hidayat et al. (2019:10) mengatakan bahwa Disiplin Kerja yang bagus harus memperlihatkan tingkat tanggung jawab pekerja dalam memenuhi seluruh kewajiban.

### Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:94) "kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Prasadja Ricardianto (2018:67) "kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:134), "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan" Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan bahwa didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada Fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

#### **H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedamayanti (2017:30) lingkungan kerja adalah serta yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan, karena Lingkungan yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

#### **H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins & Judge (2019), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya cenderung memiliki waktu yang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi penundaan, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Prasetyo & Marlina (2019:23) menyatakan bahwa kinerja ialah rangkaian aktivitas yang memperjelas derajat pencapaian karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kesuksesan dan kelemahan yang terjadi sesuai dengan syarat atau perjanjian yang sudah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Bukti dari penelitian ini memperlihatkan jika Lingkungan kerja dan disiplin Kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

### **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, "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 instrument penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:13) berpendapat "tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". Penelitian ini dilaksanakan di "Mall Ciputra, Jatisampurna, Jl. Alternatif Cibubur Noo. Km 4, RT.005 RW011, Jatikarya, Kota Bekasi, Jawa Barat 17435".

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya pada karyawan Sate Khas Senayan Cabang Cibubur yang diambil 67 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2020: 73), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Sementara Riduwan (2020: 239) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti), maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan di Sate Khas Senayan ( Cabang Cibubur ).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel (X <sub>1</sub> )	Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
X <sub>1_1</sub>	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup.	0,653	0,240	Valid
X <sub>1_2</sub>	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,775	0,240	Valid
X <sub>1_3</sub>	Saya merasa sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya nyaman	0,451	0,240	Valid
X <sub>1_4</sub>	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	0,546	0,240	Valid
X <sub>1_5</sub>	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,692	0,240	Valid
X <sub>1_6</sub>	Kebersihan Toilet di Tempat Kerja Saya Sudah Begitu baik dan Bersih	0,643	0,240	Valid
X <sub>1_7</sub>	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,728	0,240	Valid
X <sub>1_8</sub>	Jam Kerja di tempat saya Berkerja sudah sesuai standar	0,448	0,240	Valid
X <sub>1_9</sub>	Saya Selalu Pulang Kerja Dengan Tepat Waktu	0,607	0,240	Valid
X <sub>1_10</sub>	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,392	0,240	Valid

Sumber : Data diolah dengan spss versi.26 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pernyataan pada item variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid, hal ini di buktikan dengan r hitung > r tabel ( 0,240) dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel (X <sub>2</sub> )	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X <sub>2_1</sub>	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	0,665	0,240	Valid
X <sub>2_2</sub>	Saya memberikan informasi terlebih dahulu jika tidak masuk kerja	0,575	0,240	Valid
X <sub>2_3</sub>	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan kantor	0,398	0,240	Valid

X <sub>2_4</sub>	Saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai kantor	0,491	0,240	Valid
X <sub>2_5</sub>	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja.	0,636	0,240	Valid
X <sub>2_6</sub>	Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja	0,464	0,240	Valid
X <sub>2_7</sub>	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,529	0,240	Valid
X <sub>2_8</sub>	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,497	0,240	Valid
X <sub>2_9</sub>	Saat menaati SOP yang diberikan perusahaan	0,513	0,240	Valid
X <sub>2_10</sub>	Saya mampu menyelesaikan target sesuai dengan batas waktu yang diberikan	0,403	0,240	Valid

Sumber : Data diolah dengan spss versi.26 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pernyataan pada item variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid, hal ini di buktikan dengan rhitung > rtabel ( 0,240) dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel (Y)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y <sub>1</sub>	Saya bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki	0,308	0,240	Valid
Y <sub>2</sub>	Standar kerja yang sudah ditetapkan kantor selama ini sudah tercapai dengan baik.	0,475	0,240	Valid
Y <sub>3</sub>	Kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0,566	0,240	Valid
Y <sub>4</sub>	Semua target yang ditentukan kantor telah terselesaikan dengan baik	0,629	0,240	Valid
Y <sub>5</sub>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	0,335	0,240	Valid
Y <sub>6</sub>	Saya dapat memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan secara	0,433	0,240	Valid
Y <sub>7</sub>	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0,668	0,240	Valid
Y <sub>8</sub>	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,566	0,240	Valid
Y <sub>9</sub>	Saya sering melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0,550	0,240	Valid

Y_10	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.	0,621	0,240	Valid
------	---	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah dengan spss versi.26 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pernyataan pada item variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, hal ini di buktikan dengan rhitung > rtabel ( 0,240) dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,796	0,60	0,240	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,696	0,60	0,240	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,694	0,60	0,240	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan spss versi.26 2024

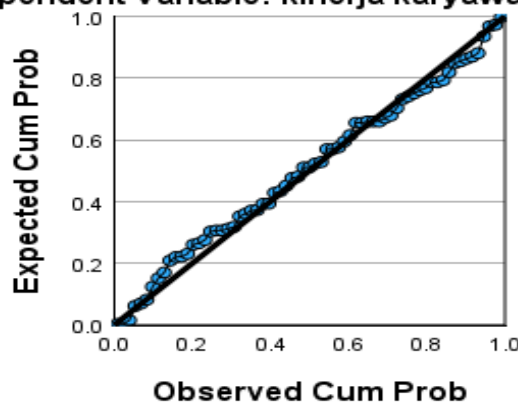
Berdasarkan pada hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk instrumen Lingkungan Kerja sebesar 0,796, nilai cronbach alpha untuk instrumen Disiplin Kerja sebesar 0,696, dan nilai cronbach alpha untuk instrumen kinerja Pegawai sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60 yang berarti instrumen tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja karyawan



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

**Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa semua data terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan oleh sebaran data yang berada di dekat garis diagonal dan mengikuti arahnya. Dengan demikian, persyaratan uji normalitas terpenuhi karena data tersebar di sekitar dan sejajar dengan



garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

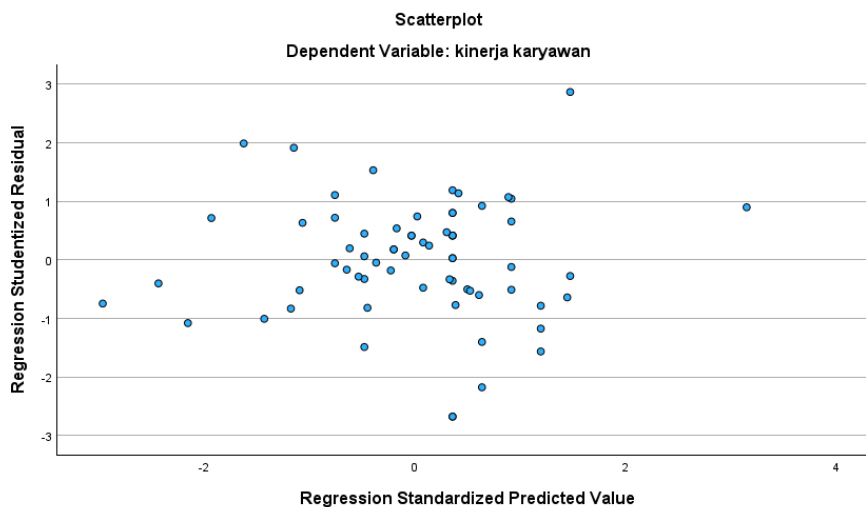
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	lingkungan kerja	.526	1.901
	disiplin kerja	.526	1.901

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variable Lingkungan Kerja sebesar 0,526 dan Disiplin kerja sebesar 0,526 nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Lingkungan kerja sebesar 1,901 dan variabel Disiplin sebesar 1,901 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas antar variabel.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.



## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.753	4.125		7.212	<.001
	Lingkungan Kerja	.362	.067	.540	5.396	<.001
	Disiplin Kerja	.174	.058	.298	2.978	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 29.753 + 0.362 X_1 + 0,174 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 29.753 diartikan diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 29.753 point. Nilai Lingkungan kerja ( $X_1$ ) 0,362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,362 point. Nilai Disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,174 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,174 point.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.484	.468	2.609

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 48,4\%) = 51,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan Penelitian.

**Uji Hipotesis**  
**Uji t Parsial**

**Tabel 8. Hasil Pengujian t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.753	4.125		7.212	<.001
	lingkungan kerja	.362	.067	.540	5.396	<.001
	Disiplin Kerja	.174	.058	.298	2.978	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Uji t pada tabel di atas didapatkan nilai t 5.396 dan nilai signifikasinya adalah <.001 maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Uji t pada Tabel diatas didapatkan nilai t 2.978 dan nilai signifikasinya adalah <.001 maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05.

**Uji F Simultan**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.184	2	126.592	41.145	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	196.910	64	3.077		
	Total	450.094	66			

a. Dependent Variable: yy

b. Predictors: (Constant), x4, lingkungan kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai nilai F hitung > F tabel atau (41,145 > 3,140), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,050 atau (0,001 < 0,050). dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara dLingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi  $Y = 29,753 + 0,362X_1$ , sehingga apabila Lingkungan Kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,362. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,396 > 1,998). dengan demikian h0 ditolak dan h1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan apa yang di lakukan oleh Sri Puji Asuti, Wiwik Rachmarwi (2021) dan Liawati,

Widowati (2021) Yang Berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surana Reswara Abadi “.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi  $Y = 29,753 + 0,174X_2$ , sehingga apabila Disiplin Kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,174. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $2,978 > 1,998$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Sarah dwi Kurniawatun, Sony (2021) Yang Berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa PT. Nagaswara Metalindo Abadi “

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai diperoleh persamaan regresi  $Y = 29,753 + 0,362X_1 + 0,174X_2$ . Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $41,135 > 3,140$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,001 < 0,050$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,695 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,484 dimana variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan CV. Sarirasa Nusantara Selatan. Hasil ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Yang Berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai “.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini akan terjadi dikarenakan perbedaan pemikiran anggapan dan pemahaman yang berbeda-beda tiap responden juga faktor lain seperti Faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya. Dalam proses pengambilan data dokumen dari tempat penelitian mengalami kendala, diantaranya kendala dalam waktu dan harus menunggu proses dokumen perusahaan yang dibutuhkan peneliti diberikan kepada peneliti.

## **6. Kesimpulan**

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV Sari Rasa Nusantara Cabang Cibubur Bekasi. Dibuktikan Dengan Nilai  $t$  hitung  $5,396 > 1,998$  Dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari rasa Nusantara Cabang Cibubur Bekasi. Dibuktikan Dengan nilai  $t$  hitung  $2,978 > 1,998$  Dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Sari Rasa Nusantara Cabang Cibubur Bekasi. Yang dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $41,145 > F$  tabel  $3,140$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan Hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 29,753 + 0,362X_1 + 0,174X_2$ . Nilai Koefisien Korelasi Sebesar 0,695% Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 % yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan sebesar 48,4 % Sedangkan sisanya 51,6 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Astuti, Noormailida. 2022. *Komunikasi SBAR dalam Pelayanan Keperawatan*. Malang. Pustaka Peradaban
- Didit Darmawan. (2019). *Pengantar Manajemen*. Revka Prima Media, Surabaya
- Hartawan, Rolia. 2022. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Optimalisasi Kompetensi Kewirausahaan Siswa*. Malang. CV Literasi Nusantara Abadi
- Lataruva, Eisha. 2022. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Bandung. CV Media Sains Indonesia.
- Mursidi, Robbie, Iqbal. 2022. *Mengelola Stress Untuk Meningkatkan Kinerja*. Malang. Pustaka Peradaban
- Rivai (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber daya Manusia* Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan.S.P.2017. *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rizki. A. dan Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (penataran)*, 2, 49-56
- Robbins, S dan Coulter, M. 2018, *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta: PT Indeks
- Sedarmayanti, (2017). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siska, dkk. 2023. *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung. CV Media Sains Indonesia
- Sholehuddin. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Performance Analysis*. Yogyakarta: CV Absolute Media
- Suriadi, dkk. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu. CV Adanu Abimata.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung*: Alfabeta
- Sugiyono, (2018) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D Bandung* : Alfabeta
- Susanto, Y. 2017. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada