

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi

Daniel¹⁾, Siti Ruhana Dara²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: Danielsutarman1999@gmail.com

²⁾ Email: Siti.dara@kalbis.ac.id

Abstract : *This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on the performance of employees of PT Arkstarindo Artha Makmur in Bekasi. This research is a quantitative research. Samples were taken as many as 60 respondents in the location of the West Java branch in the city of Bekasi. The sampling method used is non-probability sampling with a quota sampling type, with a total of 60 respondents. The measuring instrument used is a questionnaire using a Likert scale via google form. The data in this study uses the SPSS 20 program. From the results of the analysis of the hypothesis that the work environment has no significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, work environment and work discipline simultaneously affect the performance of PT Arkstarindo Artha Makmur employees in Bekasi.*

Keywords: *work environment, work discipline, employee performance*

Abstrak: *penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden lokasi cabang Jawa Barat kota Bekasi. Metode sampling yang digunakan menggunakan teknik Non-Probability sampling dengan jenis sampel kuota sampling, dengan jumlah sebanyak 60 responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert melalui google form. Data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Dari hasil analisis hipotesis bahwa, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi.*

Kata kunci: *lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam organisasi atau perusahaan sangat penting memiliki SDM yang produktivitas kinerjanya yang tinggi, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari kualitas barang, brand dan nama perusahaan saja, tetapi juga dapat diukur dari kualitas SDM. Maka dari itu perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas, inovatif, dan mempunyai kreatifitas yang tinggi, karena karyawan adalah aset yang sangat penting didalam perusahaan dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa

sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dengan melakukan pengawasan, membina, dan memberikan setiap program pelatihan yang berkaitan dengan SDM

Dalam proses ini, naik turunnya kinerja perusahaan atau kinerja perusahaan sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara karyawan perusahaan dengan tempat kerjanya. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018,p.2) Kinerja adalah perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi membuat perusahaan menjadi optimal.

PT Arkstarindo Artha Makmur didirikan pada 16 agustus 2000 sebagai perusahaan importir, perdagangan, dan distribusi produk seperti masker, popok bayi atau dewasa, dan plastik gulung perekat. Dalam perkembangannya dan sesuai dengan permintaan pasar, usaha tersebut berkembang dengan penambahan produk-produk lainnya seperti *Personal Care (Cosmetics)* dan Produk-produk Farmasi, antara lain :Adult Diapers, Under Pads, Plastic Wrapping, Masker dan lain-lain. PT Arkstarindo Artha Makmur memiliki cabang di daerah Jawa yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, jumlah total keseluruhan karyawan 120 orang, untuk tempat yang saya teliti berada di wilayah Jawa Barat tepatnya di kota Bekasi yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Berikut peneliti melakukan pra survey untuk menentukan fenomena dengan menggunakan skala guttman pada perusahaan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi.

menjadi faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja sebesar 22,5% dan disiplin kerja sebesar 20%. Sedangkan faktor yang paling kecil ada 2 faktor yaitu beban kerja, dan komunikasi sebesar 10% saja. Faktor-faktor seperti ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena faktor ini menjadi penentu keberhasilan perusahaan.

Setelah menemukan fenomena di atas bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan menurut kusumastuti, (2019,p.46) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada HRD dan beberapa karyawan di PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi. Dari secara kondisi fisik dalam perusahaan masih kurang kondusif dapat dinilai menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Seperti siklus udara dalam ruang gudang yang tidak begitu baik, penerangan cahaya yang kurang, dan ruangan yang kurang begitu luas dapat mengakibatkan barang produksi menjadi menumpuk. Selain kondisi lingkungan kerja secara fisik, ternyata juga lingkungan kerja secara non-fisik di PT Arkstarindo Artha Makmur seperti hubungan dengan sesama rekan kerja yang menjadi keluhan diantara sesama karyawan, terlihat masih ada beberapa karyawan yang bekerja secara individu dari pada bekerjasama dengan rekan kerjanya. Padahal dalam bekerjasama dalam tim dapat mewujudkan keberhasilan kinerja perusahaan dan memudahkan untuk menyelesaikan suatu masalah di perusahaan. Sebagai berikut di dalam perusahaan tersebut yaitu karyawan di bagian finansial mengeluhkan terhadap rekan kerja yang kerap kali terlambat kumpul data omset harian yang



Gambar 1 1 Hasil pra-survey

Sumber: Observasi dengan 40 orang karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur

Peneliti melakukan pra survey kepada 40 orang karyawan perusahaan untuk memilih faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi. Berdasarkan gambar diatas diketahui dari nilai tertinggi yang

mengakibatkan penumpukan data omset harian yang seharusnya di rekapitulasi dan terlambat dalam pengumpulan input rekap data keuangan. Keterlambatan ini akan timbulkan kesan tidak baik untuk karyawan dan dapat memunculkan sedikit masalah dengan sesama rekan kerja. Dari hasil wawancara dan observasi di atas dapat diperkuat dengan melakukan pra survey kepada karyawan menggunakan skala guttman, sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil pra survey variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pencahayaan yang ada (sinar matahari atau listrik) di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan	22	18
2	Suhu udara di dalam ruangan	23	17
3	Fasilitas yang ada dapat menunjang aktivitas kerja saya	26	14
4	kerjasama sesama karyawan kurang terjalin dengan baik	25	15
5	komunikasi dengan pemimpin terjalin dengan baik	30	10

Sumber :Data kuesioner pra survey (data diolah)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas tabel 1.1 pada variabel lingkungan kerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur memiliki berbagai permasalahan seperti penerangan cahaya, suhu udara, dan kerjasama sesama karyawan tampaknya tidak terjalin dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti.

Selain itu dari hasil pra-survey pada gambar 1.1 dengan 40 orang karyawan di PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi diketahui faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan juga oleh perusahaan. Menurut Prihantoro (2015,p.15) Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya

kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Hal ini dibenarkan oleh HRD menilai bahwa disiplin kerja memang perlu diperhatikan. Dalam masalah disiplin kerja, pada karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur perlu diperhatikan karena masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam tugas yang diberikan oleh atasannya yang dimana menjadi kewajibannya dalam bekerja, seperti terlambat dalam pengumpulan input rekap data keuangan, terlambat pengumpulan omset harian, dan masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi jam masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menandakan bahwa karyawan masih kurang mematuhi peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil pra survey dengan menggunakan skala guttman dan diperkuat juga dengan data absensi karyawan sebagai berikut dibawah ini.

Tabel 1 2 Hasil pra survey variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	saya datang ke tempat kerja tepat waktu	12	28
2	Pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik bagi seluruh karyawan	25	15
3	saya menyelesaikan tugas tepat waktu	14	26
4	saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja	40	0

Sumber: Data kuesioner pra survey disiplin kerja

Berdasarkan tabel diatas 1.2 hasil pra survey dari pernyataan "saya datang ke tempat kerja tepat waktu" dengan jawaban terbanyak tidak sebanyak 28 hal ini menunjukkan bahwa banyak dari karyawan datang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan dari pernyataan "saya menyelesaikan tugas tepat waktu" dengan jawaban terbanyak tidak sebanyak 26 hal ini juga menunjukkan bahwa banyak dari karyawan terlambat dalam mengumpulkan tugas yang sudah ditentukan.

Tabel 1 3 Absensi karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur 2016-2020

NO	JELAS	2016		2017		2018		2019		2020	
		JMLAH	%								
1	Terlambat masuk	120	0,49	78	0,30	230	0,81	265	0,93	117	0,46
2	Alpa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Izin	180	0,73	125	0,48	204	0,72	89	0,31	90	0,36
4	Sakit	230	0,93	187	0,72	130	0,46	150	0,52	105	0,42
Jumlah Karyawan		100		100		114		116		120	
Hari Karyawan Effektif		246		249		245		245		213	
JK X JHE		24600		26040		26772		28420		25200	

Sumber: PT Arkstarindo Artha Makmur

Jk = jumlah karyawan

HKE = Hari karyawan efektif = total kerja selama 1 tahun

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa kinerja karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang rendah. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2016 sebanyak 120 (0,49%), karyawan alpa nihil hal ini dikarenakan karyawan lebih memilih untuk izin atau sakit daripada alpa, karyawan izin sebesar 180 (0,73%), sakit sebanyak 230 (0,93%). Tahun 2017 jumlah karyawan terlambat 78 (0,30%), alpa nihil, izin sebanyak 125 (0,48%), sakit sebanyak 187 (0,72%). Tahun 2018 karyawan terlambat sebanyak 230 (0,81%), alpa nihil, izin sebanyak 204 (0,72%), sakit sebanyak 130 (0,26%). Tahun 2019 karyawan terlambat sebanyak 265 (0,93%), alpa nihil, izin sebanyak 89 (0,31%), sakit 150 (0,52%). Tahun 2020 karyawan yang terlambat sebanyak 117 (0,04%), alpa nihil, izin 90 (0,36%), sakit 105 (0,42%).

Dari tabel diatas terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif yang dapat dikategorikan kurangnya disiplin. Masih ada beberapa karyawan yang kedisiplinannya sangat lah rendah dan kurang bertanggung jawab akan

peraturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengawasi dan membina karyawan, agar kedisiplinan kerja karyawan lebih baik lagi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut hasil penyebaran pra-survey dengan variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 1 4 Hasil pra survey variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Dengan lingkungan kerja yang baik dan disiplin, produktivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan	29	11

Sumber: Data kuesioner pra survey disiplin kerja

Berdansa tabel diatas 1.4 variabel kinerja dari pernyataan diatas memperoleh ya sebanyak 29. Dari pernyataan yaitu dengan adanya lingkungan yang baik dan disiplin kerja, dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, menarik penulis untuk melakukan penelitian kinerja kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga penulis mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARKSTARINDO ARTHA MAKMUR di Bekasi”**.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Pendukung

1. Manajemen

Menurut Julitawaty (2021,p.3) Mendefinisikan manajemen sebagai salah satu seni untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain. Menurut Griffin dalam Pratama (2020,p.7) mengatakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses dalam perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan

sumber daya untuk mencapai suatu sasaran secara efektif dan efisien.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Noe dalam Larasati (2018,p.6) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Menurut Silitonga (2020,p.3) Manajemen SDM merupakan suatu seni atau ilmu dalam mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan bersama antara organisasi, karyawan dan masyarakat.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Saydam dalam Silitonga (2020,p.54) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai salah satu sarana dan prasarana dalam bekerja yang berada disekitar para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Alex Nitisemito dalam Silitonga (2020,p.54) Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dimensi Lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019 ,p.76-277) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 dimensi yaitu:

1.Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping untuk dipandang juga dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah. yakni
- d. Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

- c. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan lakukan. Jika mempengaruhi pekerjaan yang mereka kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien".

3. Disiplin kerja

Menurut Lemhanas dalam Budhi (2017,p.2) disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan sebuah sistem yang mengharuskan orang tunduk terhadap keputusan, perintah, atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Ganyang (2018,p.144) Pengertian kedisiplinan adalah sebagai kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan kesediaan seseorang yang berlaku.

Dimensi Disiplin

Menurut Afandi (2016,p.10) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi yaitu:

- Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 1. Masuk kerja tepat waktu
 2. Penggunaan waktu secara efektif
 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 2. Target pekerjaan
 3. Membuat laporan kerja harian

4. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Ansory dan Indrasari (2018,p.209) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika.

Dimensi Disiplin

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sadeli dan Prawira (2016,p.378) Indikator kinerja karyawan adalah: kuantitas

- a. kualitas
 - b. keandalan
 - c. kehadiran
 - d. kemampuan bekerjasama.
- Menurut Parinding (2017,p.95) dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi 5 yaitu:
- a. *Quantity of Work* (Kuantitas)
 - b. *Quality of Work* (Kualitas)
 - c. *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan)
 - d. *Cooperation* (Kerja Sama)
 - e. *Dependability*(Dapat Diandalkan)

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Widiaworo (2019,p.31) jenis penelitian ini adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, penelitian ini digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif adalah sebagai salah satu jenis penelitian spesifikasinya secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas pembuatan desain penelitian

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk melakukan pengumpulan data. Kuesioner adalah sebagai alat untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian yang menjadi sebuah pertanyaan. Para responden hanya diperkenankan memilih jawaban yang tertera pada setiap pertanyaan. Dalam pilihan jawaban pada kuesioner tersebut peneliti menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Chairina (2019,p.72).mengatakan bahwa sebuah instrumen yang dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat Dalam uji validitas ini menerapkan *per*. Jika r hitung = r tabel maka bisa dinyatakan valid. Dalam perhitungan nilai koefisien korelasi harus memiliki nilai diatas 0,05 dari nilai koefisien tabel yang disebut *Corrected Item Total Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Widiasworo (2019,p.93) Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut Widiasworo (2019,p.173) variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach`c Alpha* (α) > (60%) atau (0,60) maka dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach`c Alpha* (α) < (60%) atau (0,60) maka dapat dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Menurut Fahmeyzan, Soraya dan Etny (2018,p.32) Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang harus dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data dapat berdistribusi secara normal ataukah

tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- a. Jika signifikasnsi $>0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

• Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono dalam Nasution (2019,p. 56)uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen . Menurut Santi (2020,P.49) uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation factor* (VIF) lebih kecil 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.1 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara *perceived usefulness* dan *perceived ease of use* terhadap *actual system use*, sehingga memenuhi syarat analisis regresi..

• Uji Heteroskedastisitas

Menurut Firdaus (2021,p.33) Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan antara varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Trigunawan (2020 ,p. 113) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas (Glejser). Dasar keputusan berguna sebagai pedoman atau acuan dalam menentukan sebuah kesimpulan atau keputusan atas hasil analisis yang telah dilakukan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0.05, maka

kesimpulannya adalah terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Regresi Linear Berganda

Menurut Sandi (2020,p.49) metode regresi linear berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Menurut Siregar (2013,Pp30) Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression), yaitu dengan melihat lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 α = konstanta
 β = koefisien regresi
 X_1 = Lingkungan kerja
 X_2 = Disiplin kerja

5. Uji Hipotesis

• Uji t

Menurut Payadnya dan Jayantika (2018 ,p. 75) Uji - t (t - test) adalah statistik uji yang seringkali ditemui dalam masalah - masalah praktis statistika. Uji - t adalah golongan statistika parametrik. Dalam statistik uji ini menggunakan pengujian hipotesis. Uji - t digunakan ketika informasi mengenai nilai simpangan baku populasi tidak diketahui. Uji t merupakan salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada atau perbedaan yang signifikan (menyakinkan) dari dua mean (rata - rata) sampel. Menurut Duwi dan Priyatno (2012,p.139). Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya

lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan pengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen dan dependen.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Bila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

• Uji f

Menurut Widiasworo (2019,p.174) uji statistik f menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016,p.47) Uji F merupakan uji yang dilakukan variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui pengaruh dari variabel tersebut secara bersama-sama. Pada uji simultan f ini, akan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 (5%).

• Uji Koefisien Determinasi

Menurut Widiasworo (2019,p.174) Nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Apabila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan sebaik mungkin, jika nilai R^2 tinggi berarti semakin besar nilai kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

1. Jenis kelamin

Tabel 4 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	61,7	61,7	61,7
	Perempuan	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 atau 61,7% dan wanita sebanyak 23 atau 38,3%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah jenis kelamin di PT Arkstarindo Artha Makmur mayoritas adalah laki-laki sebanyak 37 orang.

2. Usia Responden

Tabel 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	32	53,3	53,3	53,3
	30-40	19	31,7	31,7	85,0
	40-50	5	8,3	8,3	93,3
	50-55	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas 4.6 dapat dijelaskan bahwa jumlah usia responden dengan rentang usia 20-30 sebanyak 32 atau 53,3%, responden 30-40 sebanyak 19 atau 31,7%, responden 40-50 sebanyak 5 atau 8,3%, responden 50-55 sebanyak 4 atau 6,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jumlah usia pada responden di PT Arkstarindo Artha

Makmur adalah 20-30 sebanyak 32 responden.

3. Pendidikan

Tabel 4 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	55,0	55,0	53,0
	Diploma d 3	8	13,3	13,3	68,3
	S1	15	25,0	25,0	93,3
	S2	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas 4.7 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden dengan tingkat SMA sebanyak 33 atau 55,0% %, diplomad 3 sebanyak 8 atau 13,3%, S1 sebanyak 15 atau 25,0%, S2 sebanyak 4 atau 6,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan di PT. Arkstarindo Artha Makmur adalah SMA sebanyak 33 responden.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4 12 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.12575123
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negativ	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.900
Asymp.Sing. (2-tailed)		.393

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Pada tabel di atas 4.12 menunjukkan hasil dari keseluruhan variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Asymp.Sing. (2-tailed) sebesar 0,393 nilai ini lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan uji normalitas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas.

Tabel 4 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Modal	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	.948	1.055
Disiplin kerja	.948	1.055

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Pada tabel diatas 4.13 menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas dari masing-masing variabel independen yang diperoleh dari

nilai *tolerance* untuk kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Lingkungan kerja *tolerance* sebesar 0,948 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.055 dengan ini lingkungan kerja tidak terdapat multikolinearitas, disiplin kerja *tolerance* sebesar 0,948 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.055 dengan ini disiplin kerja tidak terdapat multikolinearitas. Dari data dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan antara varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji ini menggunakan uji glejser. Model regresi dinyatakan tidak memiliki penyimpangan heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4 14 Hasil Uji heteroskedastisitas

Model	Standardized coefficients	t	Signifikan
Beta			
1	(Constant)	1.158	0.252
	Lingkungan kerja	-0.088	0.930
	Disiplin kerja	-0.615	0.541

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Pada tabel diatas 4.14 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk kedua model regresi variabel masing-masing adalah X_1 sebesar 0,930 dan X_2 sebesar 0,541 sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu beberapa variabel terhadap

satu buah variabel yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4 15 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.968	4.799	
Lingkungan kerja x1	0.162	0.083	0.218
Disiplin kerja x2	0.527	0.101	0.580

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.15, maka persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 8.968 + 0.162 x_1 + 0.527x_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas maka hasilnya adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 8.968, artinya jika lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) nilainya 0 (ditiadakan), maka kinerja karyawan nilainya sebesar 8.968.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.162, menunjukkan bahwa variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.527, menunjukkan bahwa variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis

Uji t

Dalam pengujian t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan jika nilai t hitung > t tabel atau

nilai signifikansi uji < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4 16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.968	4.799		1.877	0,066
Lingkungan kerja x1	0.162	0.083	0.218	1.957	0,055
Disiplin kerja x2	0.527	0.101	0.580	5.198	0,000

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas 4.16 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1.957 nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 atau dapat juga diketahui dengan melihat nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,055 nilai ini lebih besar dari 0,05. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X₁) tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5.198 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 atau dapat juga diketahui dengan melihat nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji f

Uji f digunakan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja secara simultan.

Tabel 4 17 Hasil uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
1 Regression	129.333	2	64.662	13.824	.000
Residual	266.610	57	4.667		
Total	395.933	59			

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis dan dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka H_0 diterima, H_a ditolak

$F_{tabel} = 3,156$

Dari tabel diatas 4.17 diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $13,824 > 3,156$ tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X 1) dan disiplin kerja (X 2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arkstarindo Artha Makmur.

Uji koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.572 ^a	0.327	0.303	2.16272

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas 4.18 dapat diketahui dari hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,303 atau sebesar 30,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase besar variabel dependen (X1 dan X2) adalah sebesar 30,3% dan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka ada beberapa implikasi manajerial diantaranya sebagai berikut:

1. Dari variabel lingkungan kerja terdapat nilai rata-rata *mean* yang terkecil pada pernyataan LK3 yaitu "Penerangan yang ada (sinar matahari atau listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan". Dengan begitu saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan adalah perusahaan harus meningkatkan penerangan atau cahaya dalam ruang agar karyawan dapat bekerja dengan teliti dan nyaman dalam bekerja.
2. Dari variabel disiplin kerja terdapat nilai rata-rata *mean* terkecil pada pernyataan DP1 yaitu "Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan". Dengan begitu saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan adalah perusahaan tetap melakukan pengawasan dan melakukan evaluasi kepada karyawan yang

masih terlambat dalam masuk kerja. Perlu adanya hukuman atau sanksi terhadap karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja.

3. Dari variabel kinerja karyawan terdapat nilai rata-rata *mean* terkecil pada pernyataan KK6 yaitu “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja”. Dengan begitu saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan adalah diperlukan kerjasama dari semua karyawan atau pemimpin untuk menciptakan suatu strategi yang nantinya bisa memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner sebagai informasi yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, karena terkadang adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam perolehan data perusahaan, penyebaran kuesioner dan keterbatasan dalam berkomunikasi dengan pihak perusahaan maupun dosen pembimbing dikarenakan adanya wabah pandemi Corona (Covid-19).
3. Keterbatasan data sekunder yang didapatkan oleh peneliti karena perusahaan memiliki hak nya untuk tidak memberikan informasi ataupun data yang dianggap penting oleh perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta:Elex Media Komputindo.
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja perawatan Rumah Sakit)*. Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Duwi, and Priyanto. (2012) *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018, Oktober). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis. *Jurnak Varian*, VOL.2(1), 31-36.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Riau:Dotplus Publisher.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. Bogor:Penerbit In Media.
- Larasati, Sti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mathis, R. L dan Jackson J. H., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta:CV Budi Utama.
- Parinding, R. G. (2017, Agustus). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke depan*. Makassar:Celebes Media Perkasa
- Santi, I. H., & Sudiasmo, F. (2020). *PERCEIVED USEFULNESS DAN PERCEIVED EASE OF USE TERHADAP BEHAVIORAL INTENTION TO USE DAN ACTUAL USAGE PADA APLIKASI IDENTIFIKASI JENIS KULIT WAIAH*. Surabaya : CV. Jkad Media Publishing.
- Sandi, K., Habibi, R., & Fauzan, M. N. (2020). *Tutorial PHP machine learning menggunakan regresi linear berganda pada aplikasi bank sampah istimewa versi 2.0*

- berbasis web*. Bandung : Kreatif Industri Nusantara.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siregar, & Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Trigunawan, A., Rahayu, W. I., & Andarsyah, R. (2020). *Regresi linier untuk prediksi jumlah penjualan terhadap jumlah permintaan*. Bandung : Kreatif.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta:Araska