



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI  
WAREHOUSE DI PT. BALINA AGUNG PERKASA CABANG BEKASI**

**Irfan<sup>1</sup>, Usran Masahere<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta  
Email: irfan.3072000@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi warehouse di PT. Balina Agung Perkasa Cabang Bekasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh melibatkan seluruh 40 karyawan divisi warehouse sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung  $6.099 > t$  tabel  $2.026$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ). Namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung  $-0.108 < t$  tabel  $2.026$ ; sig.  $0.914 > 0.05$ ). Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$  hitung  $22.684 > F$  tabel  $3.25$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ). Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perlu dikaji lebih lanjut. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Balina Agung Perkasa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi warehouse.

*Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Warehouse*

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance in the warehouse division at PT. Balina Agung Perkasa Bekasi Branch. The research method uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving all 40 warehouse division employees as respondents. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ( $t$  count  $6.099 > t$  table  $2.026$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ). However, work discipline does not significantly affect employee performance ( $t$  count  $-0.108 < t$  table  $2.026$ ; sig.  $0.914 > 0.05$ ). Simultaneously, the work environment and work discipline significantly influence employee performance ( $F$  count  $22.684 > F$  table  $3.25$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ). This study concludes that improving the quality of the work environment can enhance employee performance, while the impact of work discipline on performance needs further investigation. These findings provide important implications for the management of PT. Balina Agung Perkasa in efforts to improve employee performance in the warehouse division.

*Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Warehouse.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan keberhasilan perusahaan. Dalam konteks ini, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial. Dua faktor utama yang sering menjadi sorotan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

PT. Balina Agung Perkasa, sebuah perusahaan penyalur air minum kemasan yang melayani lebih dari 60.000 pelanggan, menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan terhadap 30 karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja muncul sebagai dua faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan masing-masing mendapatkan skor tertinggi 11 poin.

Data kinerja karyawan dari Mei 2023 hingga Mei 2024 menunjukkan fluktuasi dalam penilaian kinerja, dengan persentase karyawan yang dinilai "sangat baik" berkisar antara 22% hingga 44%. Sementara itu, data absensi karyawan menunjukkan adanya variasi dalam tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, yang dapat mengindikasikan masalah terkait disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling banyak disoroti oleh karyawan dalam pra-survei yang dilakukan. Karyawan merasa bahwa aspek-aspek seperti kebisingan, fasilitas tempat kerja, dan area istirahat masih perlu diperbaiki agar lebih mendukung produktivitas. Selain itu, disiplin kerja yang rendah juga menjadi perhatian manajemen, terutama terkait dengan tingginya angka keterlambatan dan ketidakhadiran pada beberapa bulan tertentu. Disiplin kerja yang tinggi diperlukan agar setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu dan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Balina Agung Perkasa cabang Bekasi.

Lingkungan kerja adalah seluruh aspek di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Fauzi et al., 2022). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan tata letak ruang kerja. Menurut penelitian oleh Sunarsi et al. (2020), lingkungan kerja fisik yang baik, seperti pencahayaan yang cukup dan kebersihan yang terjaga, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan non-fisik yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif, juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas mereka (Afandi, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Ria Estiana et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, di mana lingkungan kerja yang nyaman mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi dan produktif ketika bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung (Shaqila et al., 2024).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan dan kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi (Irawan et al., 2021). Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja, penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, di mana setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kosasih et al. (2021), disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan.

Studi lain oleh Yopi Risma et al. (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Semen Padang. Karyawan yang disiplin lebih mampu menjaga kualitas kerja dan berperan penting dalam pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

menyangkut ketaatan terhadap aturan, tetapi juga berkaitan dengan tanggung jawab moral karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Putra, 2022). Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas. Menurut teori yang dikemukakan oleh Kotler dan Armstrong (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Penelitian oleh Sarah Dwi Kusmiyatun (2021) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan disiplin kerja. Dalam konteks PT. Balina Agung Perkasa, kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional divisi warehouse, yang memiliki peran penting dalam distribusi produk ke konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya kedua faktor ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balina Agung Perkasa cabang Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengukur hubungan antar variabel dengan menggunakan data numerik dan statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

### 2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif, di mana peneliti ingin menggambarkan keadaan lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan di PT. Balina Agung Perkasa cabang Bekasi, sekaligus menganalisis hubungan antar variabel.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi warehouse di PT. Balina Agung Perkasa cabang Bekasi, yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh responden dapat diikutsertakan untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan representatif.

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini berisi pernyataan yang mengukur persepsi responden terkait variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

## 2.4 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Berikut teknik analisis yang digunakan:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas: Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi alat ukur. Kuesioner dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0.6.
- 2) Uji Normalitas: Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam pengujian ini dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $>$  0.05.
- 3) Uji Multikolinearitas: Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan kuat antar variabel independen yang bisa memengaruhi hasil regresi. Multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance ( $>$ 0.10) dan VIF ( $<$ 10).
- 4) Uji Heteroskedastisitas: Uji ini digunakan untuk melihat apakah ada varians yang tidak sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika pola penyebaran data tidak membentuk pola tertentu, maka tidak ada heteroskedastisitas.
- 5) Analisis Regresi Linier Berganda: Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Error Term

- 6) Uji t (Uji Parsial): Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial. Jika nilai signifikansi  $<$  0.05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 7) Uji F (Uji Simultan): Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $<$  0.05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 8) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan valid atau tidak. Metodenya dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan tingkat kesalahan (signifikansi) 5%. Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel	Kode Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,717	0,312	Valid
	X1.2	0,628	0,312	Valid
	X1.3	0,688	0,312	Valid
	X1.4	0,875	0,312	Valid
	X1.5	0,877	0,312	Valid
	X1.6	0,704	0,312	Valid
	X1.7	0,847	0,312	Valid
	X1.8	0,823	0,312	Valid

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,312, sehingga setiap butir pernyataan dalam indikator variabel tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan pandangan Ghozali, kuesioner dianggap valid jika pernyataannya mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, tidak ada item pernyataan pada variabel ini yang perlu dihapus, dan seluruhnya dapat digunakan dalam pengujian penuh.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Variabel	Kode Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,778	0,312	Valid
	X2.2	0,788	0,312	Valid
	X2.3	0,886	0,312	Valid
	X2.4	0,815	0,312	Valid
	X2.5	0,822	0,312	Valid
	X2.6	0,727	0,312	Valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,312), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Menurut

Ghozali, kuesioner valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, tidak ada item yang perlu dihapus, dan semua dapat digunakan dalam pengujian penuh

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,817	0,312	Valid
	Y1.2	0,743	0,312	Valid
	Y1.3	0,613	0,312	Valid
	Y1.4	0,835	0,312	Valid
	Y1.5	0,807	0,312	Valid
	Y1.6	0,557	0,312	Valid
	Y1.7	0,795	0,312	Valid
	Y1.8	0,813	0,312	Valid
	Y1.9	0,866	0,312	Valid
	Y1.10	0,761	0,312	Valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,312, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Sesuai pandangan Ghozali, kuesioner valid jika pernyataannya mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, tidak ada item yang perlu dihapus, dan semua dapat digunakan dalam pengujian penuh.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil jawaban dari kuesioner yang telah diperoleh, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner tersebut. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan mengamati nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel. Menurut Ghozali, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya  $> 0,60$ .

**Tabel 4. Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0,900	40	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,888	40	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	40	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan reliabilitas. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai 0,900, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,888, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,915. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga butir-butir pernyataan konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 3.1.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Uji normalitas menggunakan sampel Kolmogorov-Smirnov melalui SPSS 25 bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi > 0,05, data berdistribusi normal, sedangkan jika < 0,05, data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

**Tabel 5. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.56162691	
Most Extreme Differences	Absolute	.156	
	Positive	.133	
	Negative	-.156	
Test Statistic		.156	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.258 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.247
		Upper Bound	.269

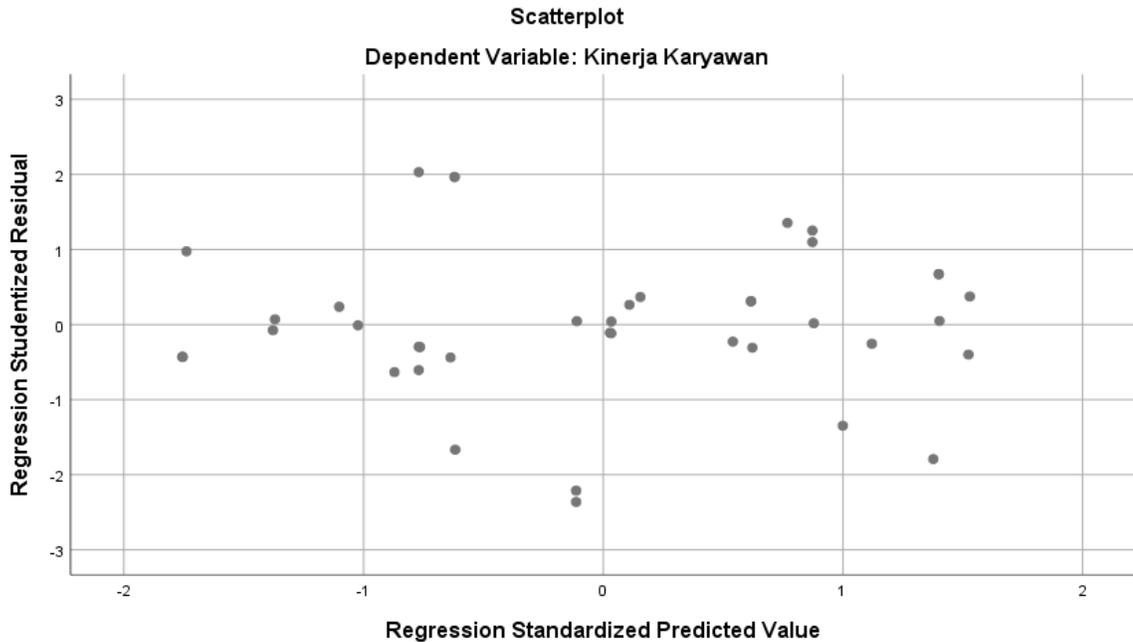
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Penggunaan Monte Carlo dalam uji Kolmogorov-Smirnov diperlukan karena ukuran sampel yang kecil (40) membuat uji standar kurang akurat. Nilai signifikansi asimptotik (0,016 < 0,05) menunjukkan data mungkin tidak berdistribusi normal, tetapi Monte Carlo memberikan estimasi p yang lebih akurat melalui 10.000 simulasi. Metode ini tidak bergantung pada asumsi distribusi asimptotik dan lebih robust, menghasilkan nilai signifikan Monte Carlo (0,258 > 0,05), yang menunjukkan bahwa data sebenarnya berdistribusi normal. Dengan demikian, kesimpulan berubah dari "tidak normal" menjadi "normal," memungkinkan analisis lanjut.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada data 40 responden menggunakan SPSS 25 untuk memastikan model regresi tidak mengalami variasi varians dan residual yang tidak

konstan antar observasi. Model dinyatakan baik jika tidak ada heteroskedastisitas, yang ditandai dengan tidak adanya pola pada scatter plot.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan scatterplot uji heteroskedastisitas, titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan demikian, asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas terpenuhi, sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan menggunakan data 40 responden dengan SPSS 25 untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dinilai melalui nilai tolerance dan VIF, dengan asumsi variabel independen harus bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2018).

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.900	4.017		2.215	.033		
	Lingkungan Kerja	.921	.151	.748	6.099	.000	.807	1.239
	Disiplin Kerja	-.021	.190	-.013	-.108	.914	.807	1.239

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni  $0,807 > 0,10$ . Sementara itu nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni  $1,239 < 10$ . Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), yang dianalisis terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS 25.

**Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.900	4.017		2.215	.033
	Lingkungan Kerja	.921	.151	.748	6.099	.000
	Disiplin Kerja	-.021	.190	-.013	-.108	.914

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan tersebut, berikut adalah interpretasi singkatnya:

- a. Nilai Konstanta (a): Konstanta bernilai positif sebesar 8,900, menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol, Kinerja Karyawan (Y) tetap bernilai 8,900. Ini berarti kinerja karyawan memiliki nilai dasar positif meskipun tanpa pengaruh dari kedua variabel tersebut.
- b. Koefisien Lingkungan Kerja (X1): Bernilai positif 0,921, menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,921.
- c. Koefisien Disiplin Kerja (X2): Bernilai negatif -0,021, menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,021.

#### 3.1.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T ( Parsial )

Uji T bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), secara parsial. Hasil dinyatakan berpengaruh jika nilai signifikansi < 0,05, dan tidak berpengaruh jika nilai signifikansi > 0,05.

**Tabel 8. Uji T ( Parsial )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.900	4.017		2.215	.033
	Lingkungan Kerja	.921	.151	.748	6.099	.000
	Disiplin Kerja	-.021	.190	-.013	-.108	.914

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel Diatas hasil uji parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa :

- Lingkungan Kerja (X1) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung (6.099) > t tabel (2.026) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) diterima.
- Disiplin Kerja (X2) : Tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena t hitung| (-0.108) < t tabel (2.026) dan nilai signifikansi (0.914) > 0.05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) ditolak

## 2. Uji F ( Simultan )

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau fhitung > ftabel maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05 atau fhitung < ftabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji simultan (uji f) dengan menggunakan SPSS 25 yakni :

**Tabel 9. Uji F ( Simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2058,857	2	1029,429	22,684	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1679,143	37	45,382		
	Total	3738,000	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai fhitung (22,684) > ftabel (3,25) dan nilai signifikansi ftabel 0,000 < 0,05 yang artinya H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja Karyawan (Y).

### 3.1.4 Uji Koefisien Determinasi

#### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial membantu memahami besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Namun, nilai koefisien determinasi parsial yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikutsertakan dalam model ini.

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,539	6,64846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 55,1% di PT. Balina Agung Perkasa Cabang Bekasi, menandakan pentingnya faktor ini dalam menentukan kinerja. Namun, masih ada 44,9% variasi Kinerja Karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, menunjukkan adanya faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang juga berpengaruh.

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 <sup>a</sup>	,099	,075	9,41338

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap Kinerja Karyawan, hanya menjelaskan 9,9% dari variasi Kinerja Karyawan di PT. Balina Agung Perkasa Cabang Bekasi. Sebanyak 90,1% variasi Kinerja Karyawan tidak dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, yang tidak termasuk dalam model ini.

## 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan membantu memahami besaran kontribusi seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Namun, nilai koefisien determinasi simultan yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikutsertakan dalam model ini.

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	0,551	0,527	6,73663
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan Tabel di atas Nilai Adjusted R Square adalah 0,527 atau 52,7%. Ini berarti bahwa 52,7% variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama (simultan) oleh variasi dari kedua variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 47,3% (100% - 52,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## 3.2 Pembahasan Penelitian

### 3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari penelitian terhadap 40 responden, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (6,099) yang lebih besar dari t tabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. Lingkungan kerja yang baik, seperti penerangan yang cukup dan suhu yang nyaman, dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dan, pada gilirannya, kinerja mereka.

Teori yang dibahas dalam tinjauan pustaka, termasuk teori Kasmir, terkonfirmasi oleh hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif nyata meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya (Setiani & Febrian, 2023). Kesimpulannya, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan

### 3.2.2 Pengaruh disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian pada 40 responden menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti dari nilai |t hitung| (-0,108) yang lebih kecil dari t tabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,914 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H2 ditolak. Disiplin kerja yang tinggi tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan, kemungkinan karena adanya faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, atau



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

kepemimpinan yang lebih dominan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Kitta et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian terhadap 40 responden menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai F hitung (22,684) > F tabel (3,25) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi menciptakan kondisi kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya (Soejarminto & Hidayat, 2023) juga mendukung temuan ini, meskipun menunjukkan arah pengaruh yang berbeda (positif untuk Lingkungan, negatif untuk Disiplin). Temuan baru dari penelitian ini adalah bahwa di PT. Balina Agung Perkasa, Bekasi, faktor lingkungan kerja lebih berpengaruh dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan kontribusi baru dalam studi manajemen sumber daya manusia

## 4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Balina Agung Perkasa Cabang Bekasi. Peningkatan kualitas lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja.
2. Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun tetap penting dalam konteks umum.
3. Secara simultan, lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), meski disiplin kerja secara individual tidak signifikan.
4. Model penelitian ini menjelaskan 55,1% variasi kinerja karyawan, sementara 44,9% dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi, kompensasi, atau kepemimpinan

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmad Yasiri, F., & Almanshur, F. (2022). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KREBET BARU MALANG* (Vol. 12, Issue 1). <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIM*, 4(1), 1–10. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juim>
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185.

- Fahraini, F., & Syarif, R. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia*.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari<sup>5</sup>, F. A., Widyananta<sup>6</sup>, R. Y., Salsabila, T., Rahmah<sup>7</sup>, N., Pradana<sup>8</sup>, T. W., Penulis, K., Aulia, :, & Nitami, D. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hanum Indriati, I., & Nazhifi, H. A. (2022). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN SWAKELOLA BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SERAYU OPAK YOGYAKARTA* (Vol. 3, Issue 1).
- Jaya, A. T. (2022). *PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR*. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1).
- Jopanda, H., & MSi, S. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- setiani, yeni, & febrina, wenny desty. (2023). *PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(1). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA*. In *Seminar Nasional Manajemen*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>