

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI CABANG KELAPA DUA KABUPATEN TANGERANG

Ahmad Sholahudin

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: sholahuddin688@gmail.com

Abstrak

Di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan bahan-bahan dan data-data primer serta sekunder. Sumber primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan yang berada di PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Kelapa Dua Kabupaten Tangerang, yang berjumlah 40 orang. Sedangkan untuk sumber sekunder belum banyak ditemukan, hanya sebatas penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan untuk menyusun skripsi ini.

Alat analisis yang digunakan menggunakan Spss Statistik 25, pada penelitian ini digunakan 40 responden sebagai sampel penelitian, dan teknik sampel penelitian ini menggunakan *Teknik Sampling Jenuh*. Hasil penelitian dari uji validitas dan uji realibilitas variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, hasil uji validitas nya dikatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel dan hasil uji realibilitas nya dikatakan realibel dengan nilai Cronbach Alpha nya r hitung $0,890 > r$ tabel $0,312$. Hasil uji determinasi nilai R square $0,676$ atau $67,6\%$, sehingga variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebanyak $67,6\%$ terhadap kinerja karyawan yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji f menunjukkan nilai f hitung $38,546 > f$ tabel $3,525$ oleh karna itu, dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara simultan

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

In a company or organization, human resources are an important factor in an organization or company. In order for management activities to run well, companies must have knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company optimally.

This research is a quantitative study using primary and secondary materials and data. The primary source was obtained from distributing questionnaires to employees at PT. Nusantara Surya Sakti, Kelapa Dua Branch, Tangerang Regency, with a total of 40 people. Meanwhile, there are not many secondary sources found, only previous research is used as a reference for compiling this thesis.

The analytical tool used was SPSS Statistics 25, in this study 40 respondents were used as the research sample, and the sample technique in this study used the Saturated Sampling Technique. The results of the research on the validity test and reliability test of the variables of work discipline, work environment, the results of the validity test are said to be valid because the value of r count

$> r$ table and the results of the reliability test are said to be reliable with the Cronbach Alpha value of r count, $0.890 > r$ table 0.312 . The results of the determination test for the R square value are 0.676 or 67.6% , so that the variables of work discipline and work environment have an effect of 67.6% on employee performance, the rest are influenced by other variables not examined. The f test shows the calculated f value, $38.546 > f$ table 3.525 therefore, it can be concluded that work discipline and the work environment have a simultaneous influence on employee performance

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat menurut Muna & Isnawati, salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Muna & Isnawati, 2022).

Salah satu hal untuk melihat potensi perusahaan atau organisasi tersebut baik, dilihat dari kinerja karyawan, menurut Nugroho menyatakan bahwa kinerja karyawan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan memberikan hasil kerja yang nyata, dan sesuai dengan visi serta misi. Kinerja karyawan yang baik pun harus di dukung oleh elemen lainnya salah satunya adalah disiplin kerja untuk karyawan tersebut (Nugroho, 2020).

Menurut Arifin Disiplin kerja adalah perilaku yang erat hubungannya dengan sumber daya manusia serta karyawan sebenarnya paham dan sadar, apabila ingin sukses maka harus diterapkan dan harus dilakukan bagi setiap individu karena dengan disiplin kerja akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan ataupun organisasi itu sendiri (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nusantara Surya Sakti terletak di Jalan Mawaddah Raya no 4A (Ruko graha Amera) Kel. Kelapa Dua Kec. Kelapa Dua Kab. Tangerang, Banten. Perusahaan ini memiliki berbagai group dan disebut Nusantara Sakti Group yang merupakan perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha. Dimulai sejak tahun 1962, Saat ini Nusantara Sakti Group memiliki berbagai unit usaha antara lain Dealer Resmi Motor Honda, Bengkel Resmi Motor Honda, Dana Pembiayaan Motor dan Mobil (NSC Finance). Jasa Pengiriman. Honda Genuine Parts, Honda Genuine Oil, Indoparts. Federal Oil, Ivaro Furniture, dan Property.

Fenomena yang terjadi adalah, semakin banyak berkembangnya bisnis bidang otomatis dan dana pembiayaan, maka oleh karena itu, persaingan pun juga tidak dapat dihindarkan. Dan salah satu cara untuk tetap bersaing secara sehat dan beradaptasi dengan para kompetitor lainnya, maka sumber daya manusia di dalam PT. Nusantara Surya Sakti. harus turut serta mempertahankan dan terus menerus berkembang agar nantinya dapat memperoleh laba yang diharapkan, salah satu caranya adalah sumber daya manusia yang berada di perusahaan tersebut harus memiliki kedisiplinan yang baik, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang baik pula. Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian yang sama, namun dengan hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wau, Samalua W., 2021). yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan" yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ronal & Hotlin, 2019) berjudul "Pengaruh Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

II. STUDI PUSTAKA

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sarinah et al., 2022).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan (Shihab et al., 2022).

Menurut Simamora bahwa tujuan disiplin (V.A.R.Barao et al., 2022) yaitu :

- a. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan perusahaan.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahan.

Definisi Lingkungan Kerja

Pandi Afandi menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Mathematics, 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bekerja yang mempengaruhi kegiatan dalam menjalankan suatu pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di satu lingkungan pegawai yang turut berdampak pada pegawai dalam menjalankan pembebanan tugas oleh perusahaan. Kondisi dan suasana ini menggambarkan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap karyawan.

Definisi Kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan menurut (Pratama & Adiwaty, 2022) sebagaimana mereka mengerjakan tugasnya pada jangka waktu tertentu. Jadi, persoalan pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, diperlukan untuk memahami aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk

melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Bono dan Judge dalam Methiana terdapat tujuh indicator kinerja karyawan secara individu (Widiati, 2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.
- d. Efektifitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya
Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya

III. METODOLOGI PENELITIAN

penelitian menggunakan metode kuantitatif statistic merupakan suatu metode di dalam penelitian untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan uji data statistic yang akurat untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Cabang Kelapa Dua Kabupaten Tangerang.

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini disesuaikan dengan objek penelitian dalam penelitian ini sehingga populasi penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Surya Sakti Cabang Kelapa Dua Kabupaten Tangerang. Jumlah populasi pada penelitian ini, berjumlah 40 responden penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk menguji hipotesis.

SAMPEL

Teknik yang digunakan adalah Teknik Sampling jenuh, untuk menentukan banyaknya sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka responden yang digunakan pada sampel penelitian ini sebanyak 40 responden.

ANALISIS DATA

Teknik analisa data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk dapat memproses data menjadi informasi. Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk

mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut (Surtikanti, 2023)

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono reliabilitas adalah tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Mariana et al., 2022).

3. Uji Hipotesis

(1) Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen menurut. Nilai untuk koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas apabila Nilai R^2 kecil

(2) Uji T

Uji t mempunyai tujuan untuk menunjukkan besaran dalam satu variabel independent Ketika menerangkan variabel dependen. Menurut Sugiyono pada pengujian apabila $t < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Ketika nilai $t > 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh (Herdian et al., 2021).

(3) Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang diamsukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah sikap, norma subjektif, dan control perilaku. Uji F dapat dikatakan berpengaruh secara simultan apabila F dihitung $> F$ table atau nilai signifikan $< 0,05$ (Tofan & Munawar, 2022).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel / Indikator	Sig. (2-tailed)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)				
X1.1	.000	,702	0,312	Valid
X1.2	.000	,718	0,312	Valid
X1.3	.000	,632	0,312	Valid
X1.4	.000	,845	0,312	Valid
X1.5	.000	,603	0,312	Valid
X1.6	.000	,715	0,312	Valid
X1.7	.000	,779	0,312	Valid
X1.8	.000	,581	0,312	Valid
LINGKUNGAN KERJA (X2)				
X2.1	.000	,683	0,312	Valid
X2.2	.000	,753	0,312	Valid
X2.3	.000	,719	0,312	Valid
X2.4	.000	,776	0,312	Valid
X2.5	.000	,709	0,312	Valid
X2.6	.000	,500	0,312	Valid

X2.7	.000	,761	0,312	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)				
Y.1	.000	,814	0,312	Valid
Y.2	.000	,717	0,312	Valid
Y.3	.000	,768	0,312	Valid
Y.4	.000	,818	0,312	Valid
Y.5	.000	,800	0,312	Valid
Y.6	.000	,718	0,312	Valid
Y.7	.000	,799	0,312	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	,845
Lingkungan Kerja	,825
Kinerja Karyawan	,890

nilai Cronbach's Alpha untuk Disiplin kerja (X1) sebesar 0,845, Lingkungan Kerja (X2) Sebesar 0,825 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,890. Dengan demikian, kuesioner atas pertanyaan terkait untuk Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinilai andal atau reliabel.

Uji Hipotesis

(1) Uji Determinan Koefisien

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,658	2,10673

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Peneliti dengan SPSS 25

hasil uji koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk mengukur besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika besaran koefisien determinasi berkisar antara rentang 0 < R² < 1, maka hasil nilai R² yang diperoleh adalah 0,658 atau 65,8 %.

(2) Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,174	2,908		1,435	,159
	DISIPLIN KERJA	,765	,086	,822	8,895	,000

Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8,895 > 2,02$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 Diterima karena adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,410	3,819		2,726	,010
	LINGKUNGAN KERJA	,647	,126	,640	5,131	,000

Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,131 > 2,02$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Diterima dikarenakan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

(3) Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,158	2	171,079	38,546	,000 ^b
	Residual	164,217	37	4,438		
	Total	506,375	39			

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji-f pada tabel di atas, Nilai signifikansi (f) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $38,546 > 3,525$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu X1 dan X2 secara simultan mempengaruhi variabel dependen

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan pada PT. Nusantara surya sakti cabang kelapa dua kabupaten tangerang, Maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara surya sakti cabang kelapa dua kabupaten tangerang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara surya sakti cabang kelapa dua kabupaten tangerang.
3. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara surya sakti cabang kelapa dua kabupaten tangerang.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PIn (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8, 92–106.
- Asmah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan Pondok Pesantren Kholaf. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2(1505046004), 12–26. <https://doi.org/10.54259/akua.v2i2.1540>
- Basyirah, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhuni–IV Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 71–75. <https://doi.org/10.55542/gpjer.v3i2.186>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Diferensiasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Oloan Boutique. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 246–253.
- Herdian, H., Harahap, G., & Saleh, K. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Peternak Itik Petelur Di Desa Pematang Johar Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 3(1), 34–44. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v3i1.429>
- li, B. A. B., & Kerja, M. (2016). *TINJAUAN PUSTAKA 2 . 1 Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu ini akan menjadi salah satu referensi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya , dan penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk memvalidasi penelitian yang dilakukan . Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berupa beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti . 9– 36.*
- Mariana, L., Salistia, F., & Sukarna, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Anggota Dalam Menabung di KSPPS Khairu Ummah Cabang Puraseda. *Economic Reviews Journal*, 2(2), 124–144. <https://doi.org/10.56709/mrj.v2i2.52>
- Mathematics, A. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 8(2), 1–23.
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa Article Info ABSTRACT. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 2774–2156.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Nainggolan, E. (2020). *Nainggolan*. 6(2), 89–99.

Nugroho, A. P. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart).
Universitas Muhamadiyah Surakarta, 1–20.