Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 2, 2026: 315-326
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA INTIPRIMA USAHA JAKARTA BARAT

Rifqi Adhitya Putra[1*], Denok Sunarsi[2]
Universitas Pamulang, Univeristas Pamulang, Indonesia
rifqiadhitya034@gmail.com, denoksunarsi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT buana intiprima usaha Jakarta barat. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang. Metode Analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 25. Meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. hasil penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi 30% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 1,048 >1,672 atau signifikansi 0,000 < 0,05. Displin kerja berpengaqruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 50% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 1,087 > 1,672 atau signifikansi 0,000 < 0,05. Displin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y= 34.111+ 0,127 X1 +0,094 X2. Nilai koefesien determinasi 60%. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau 1,188 > 3,159 atau signifikasi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukan bahwa pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT buana intiprima usaha Jakarta Barat

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The results showed that the work environment has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 30%. The hypothesis test yielded a t- value of 1.048 (t-count) > t-table (1.672), or a significance value of 0.000 < 0.05. Work discipline also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 50%. The hypothesis test for work discipline produced a t-value of 1.087 (t-count) > t-table (1.672), or a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, the work environment and work discipline simultaneously (jointly) have a significant effect on employee performance, with the regression equation Y = 34.111 + 0.127 X1 + 0.094 X2. The coefficient of determination was 60%. The F-test showed that the calculated F-value (1.188) > F-table (3.159), with a significance level of 0.000 < 0.05. This indicates that the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted. This demonstrates a significant simultaneous effect of work environment and work discipline on employee performance at PT Buana Intiprima Usaha, West Jakarta.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberlangsungan dan daya saing perusahaan karena berperan penting dalam seluruh aktivitas organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur pencapaian tujuan perusahaan, termasuk di PT Buana Intiprima Usaha.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Kinerja yang optimal mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan disiplin karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan berperan penting dalam pelaksanaan tugas secara optimal. Dukungan struktur organisasi yang jelas, sistem administrasi yang efektif, serta manajemen yang kompeten turut meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ginting (2018), kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi peralatan kerja, ruang kerja, teknik kerja, serta tata letak yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kenyamanan, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, yang dapat diukur melalui tingkat kehadiran atau absensi. Disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada penurunan produktivitas dan tidak tercapainya target perusahaan.

Tabel 1. Data kriteria penilaian kinerja karyawan PT Buana Intiprima Usaha

No	Komponen Key Performance Indicator	Jumlah Pegawai	Tahun 2020			
			Mencapai Target Kriteria		Tidak Mencapai Target Kriteria	
			Pegawai	%	Pegawai	%
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	60	50	86%	7	11%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	60	48	84%	9	13%
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	60	44	79%	13	21%
4	Tanggung jawab pada pekerjaan	60	48	85%	9	15%
	Rata-rata Penilaian	85%				
Sangat Baik						

No	Komponen Key Performance Indicator	Jumlah Pegawai	Tahun 2021			
			Mencapai Target Kriteria		Tidak Mencapai Target Kriteria	
			Pegawai	%	Pegawai	%
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	60	47	83	9	23%
2	Ketelitian dalam melaksanakan Pekerjaan	60	44	78	12	21%
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	60	43	76	13	23%
4	Tanggung jawab pada pekerjaan	60	39	69	17	30%
	Rata-rata Penilaian	76%				
Baik						
No	**Komponen Key Performance Indicator**	**Jumlah Pegawai**	**Tahun 2022**			
			Mencapai Target Kriteria		**Tidak Mencapai Target Kriteria**	

			Pegawai	%	Pegawai	%
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	60	37	61%	23	39%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	60	34	56%	26	44%
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	60	34	56%	26	44%
4	Tanggung jawab pada pekerjaan	60	38	63%	22	37%
Rata-ata Penilaian		59%				
Kurang Baik						

Sumber: PT Buana Intiprima Usaha Jakarta Barat

Keterangan:
<50%= Buruk, 51-60% = Kurang Baik, 61-70% = Cukup Baik, 71-80%= Baik, 81-100% = Sangat baik.

Hasil penilaian kinerja karyawan PT Buana Intiprima Usaha berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) menunjukkan bahwa pada tahun 2020 kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 85%. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 76% yang masuk kategori baik. Penurunan yang lebih signifikan kembali terjadi pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 59% dan berada pada kategori kurang baik, yang mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan pada periode tersebut.

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja PT Buana Intiprima Usaha

Aspek	Kondisi Ideal	Kondisi Rill
Penerangan cahaya	Cahaya ruangan harus selalu terang (tidak redup)	Pencahayaan kurang terang karena adanya lampu redup
Kebisingan	Keamanan dan keramaian harus tetap terjaga demi kenyamanan karyawan dan customer	Tingkat kebisingan di tiap ruangan berbeda, pada ruang pelayanan kebisingan di timbulkan dari banyaknya customer, untuk ruang kerja terdengar cukup tenang.
Tata warna ditempat kerja	Dekorasi dan tata ruangan kantor tidak boleh terlalu mencolok demi kenyamanan dalam bekerja	Dekorasi dan penataan ruangan cukup rapi, kursi dan meja tidak saling menghalangi serta pewarna dinding yang lembut
Sirkulasi udara	Sirkulasi udara dan suhu udara dalam ruangan harus selalu sejuk	Dibeberapa ruangan terdapat AC yang kurang sejuk
Kebersihan	Ruangan harus selalu terawat dan bersih	Kebersihan ruangan selalu terutama pada ruangan pelayanan yang berhubungan langsung dengan customer

Sumber: PT Buana Intiprima Usaha

Berdasarkan tabel 1.2 lingkungan kerja fisik di PT Buana Intiprima Usaha masih kurang nyaman, terutama terkait suhu udara dan pencahayaan yang belum memadai, sehingga berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Selain itu, permasalahan disiplin kerja masih ditemukan, seperti rendahnya ketepatan waktu, keterlambatan kehadiran, kurangnya fokus, serta rendahnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh kurangnya keteladanan pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan, yang menyebabkan pencapaian target perusahaan belum optimal dan berpotensi menurunkan produktivitas. Berikut data karyawan PT Buana Intiprima Usaha sebagai Gambaran Tingkat displin kerja karyawan yang tersaji pada tabel berikut:

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Tabel 3. Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan PT Buana Intiprima Usaha

Tahun	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah	Jumlah Sakit dan Cuti
2020	60	240	26	17	29	72	30%
2021	60	240	40	27	21	88	36,6%
2022	60	240	38	24	40	102	42,5%

Sumber: PT Buana Intiprima Usaha

Keterangan: $\frac{\text{jumlah Total Absensi}}{\text{jumlah Hari Kerja}}$ X 100

Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan PT Buana Intiprima Usaha dengan jumlah 60 karyawan tetap, tingkat absensi menunjukkan tren peningkatan selama periode 2020–2022. Pada tahun 2020 tingkat absensi tercatat sebesar 30%, meningkat menjadi 36,6% pada tahun 2021, dan kembali meningkat menjadi 42,5% pada tahun 2022. Peningkatan absensi ini mengindikasikan menurunnya disiplin kerja karyawan yang berpotensi menurunkan produktivitas dan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Buana Intiprima Usaha Jakarta Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:47) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitar Dimana seseorang bekerja, meotde kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok). Jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014;34) jenis Lingkungan kerja memiliki 2 bagian yaitu:

1. Lingkungan Kerja fisik, Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik.
2. Lingkungan Kerja Non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesame rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat memengaruhi kinerja karyawan".

Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2017:44) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada Perusahaan. Hami Handoko (2016:208) memaparkan jenis-jenis displin kerja sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif. Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan yang mungkin terjadi.
b. Disiplin Korektif. Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
c. Disiplin Progresif. Dalam displin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan

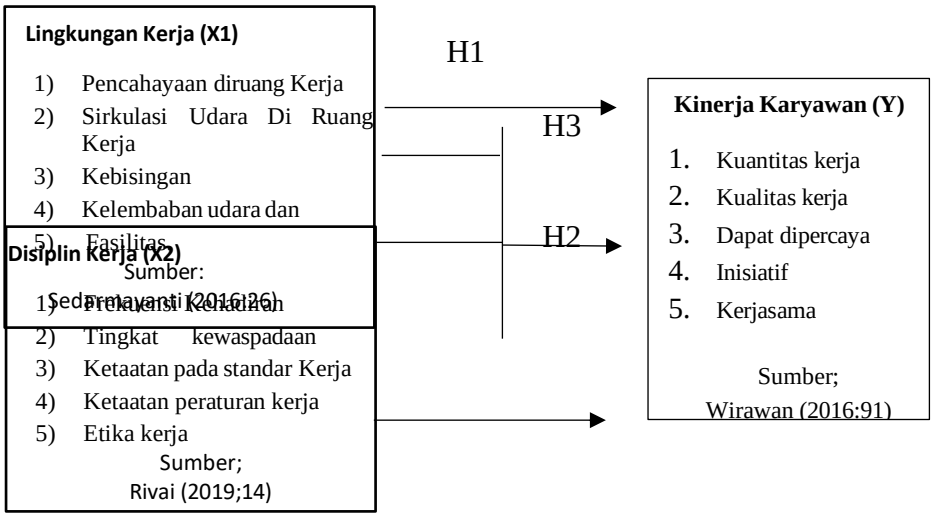
untuk mengambil Tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:182) "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja menururt Simamora dalam Mangkunegara 2017:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Faktor individual terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang;
b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, personality dan motivasi; Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur.

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis:

H1: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
H2: Pengaruh Diplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
H3: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai PT Buana Intiprima Usaha Jakarta Barat. Sugiyono (2018;23) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2023:126, 127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memilik keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang banyak. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu pada pegawai PT Buana Intiprima Usaha Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Buana Intiprima Usaha Jakarta Barat yang berjumlah 120 karyawan tetapi penelitian dilakukan kepada 60 Karyawan tetap.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh Data dikumpulkan pada Agustus 2025 sampai dengan Januari 2026. Dan diukur dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS 25, mencakup uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolineritas, Uji Heteroskedasitas, Uji Autokorelasi, Uji Regresi Lienar Sederhana, Uji Regresi Berganda, Uji Korelasi Sederhana, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, Uji f .

HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Teknik dalam pengujiannya dilakukan dengan cara menggunakan program SPSS 26.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,567	0,254	Valid
2	X1.2	0,481	0,254	Valid
3	X1.3	0,643	0,254	Valid
4	X1.4	0,651	0,254	Valid
5	X1.5	0,806	0,254	Valid
6	X1.6	0.774	0,254	Valid
7	X1.7	0,702	0,254	Valid
8	X1.8	0,525	0,254	Valid
9	X1.9	0,820	0,254	Valid
10	X1.10	0,624	0,254	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil uji pengolahan data dari semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,254$. Sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,488	0,254	Valid
2	X2.2	0,667	0,254	Valid
3	X2.3	0,588	0,254	Valid
4	X2.4	0,413	0,254	Valid
5	X2.5	0,615	0,254	Valid
6	X2.6	0.616	0,254	Valid
7	X2.7	0,511	0,254	Valid
8	X2.8	0,511	0,254	Valid
9	X2.9	0,700	0,254	Valid
10	X2.10	0,589	0,254	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil uji pengolahan data dari semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,254$. Sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,737	0,254	Valid
2	Y.2	0,838	0,254	Valid
3	Y.3	0,531	0,254	Valid
4	Y.4	0,507	0,254	Valid
5	Y.5	0,729	0,254	Valid
6	Y.6	0,598	0,254	Valid
7	Y.7	0,817	0,254	Valid
8	Y.8	0,822	0,254	Valid
9	Y.9	0,707	0,254	Valid
10	Y.10	0,630	0,254	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil uji pengolahan data dari semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0{,}254$. Sehingga semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat keandalan instrumen penelitian dalam mengungkap data yang konsisten dan dapat dipercaya. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memenuhi kriteria keandalan yang baik. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Tabel 7. **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber: Data yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852 lebih besar dari 0,70, sehingga kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Displin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber: Data yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,763 (> 0,70)

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Sumber: Data yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel asil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879 (> 0,70), sehingga kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang rendah menunjukkan terbatasnya kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1**)** terhadap Kinerja Karyawan (Y)**.**

Tabel 10. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467[a]	.218	.205	1.735
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Copyright © 2026 Pada Penulis

Sumber: SPSS 26, Data Diolah Penulis 2025

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memberikan kontribusi sebesar 21,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sesuai tabel, dengan koefisien determinasi R-Square sebesar 0,218. Sisanya 78,2% merupakan variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

1. Uji Koefisien Determinasi (X_2) terhadap (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi mengenai pengaruh displin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien Determinasi *(X_2)* terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525[a]	.276	.264	1.670
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: SPSS 26, Data Diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 27,6% yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,276 sedangkan sisanya sebesar 72,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Uji Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y) Hasil pengujian koefisien determinasi mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi *X_1* dan *X_2* terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.435	.415	1.488
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: SPSS 26, Data Diolah Penulis 2025

Dapat diketahui bahwa angka pada koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,415 kemudian dikalikan 100% menjadi 41,5%. Dengan demikian, kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,5% . dan sisanya sebesar ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Uji signifikansi merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

a) Uji t Parsial

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2**)** terhadap Kinerja Karyawan (Y)**,** nilai koefisien diuji menggunakan uji t dan dibandingkan dengan t tabel**.**

Tabel 13. Hasil Uji T

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

Model					t	Sig.
1	(Constant)	8.223	6.180		1.330	.189
	Lingkungan Kerja	.536	.134	.402	4.003	.000
	Disiplin Kerja	.272	.058	.470	4.675	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah Penulis SPSS 26 (2025)

Untuk menghitung nilai t tabel menggunakan rumus:
T tabel = (taraf signifikansi dibagi 2; jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1) jika dalam bentuk rumus yaitu:
(a/2;n-k-1).
t tabel = (0,05/2 ; 60-2-1) atau (0,05/2 ; 60-3)
t tabel = (0,025 ; 57), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,672 pada selang kepercayaan 95%.

Hasil Uji t sebagai berikut:

1) **Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
   Diketahui bahwa hasil t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,003. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,003 > 1,672) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2) **Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**.
   Diketahui bahwa hasil t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,675. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,675 > 1,672) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji F Simultan

Untuk uji hipotesis secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berikut hasil output SPSS 26:

Tabel 26. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.153	2	48.576	21.932	.000[b]
	Residual	126.247	57	2.215		
	Total	223.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Diolah Penulis SPSS 26 (2025)

Dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 21.932 dan angka signifikansi sebesar 0,000. Besar nilai F_{tabel} dan tingkat signifikansi yang didapat dari hasil dfl = k – 1 dan df2 = n – k, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n merupakan jumlah observasi/sampel sebanyak 60. Sehingga dfl = k – 1 = 3 – 1 = 2 sedangkan df2 = n – k = 60 – 3 = 57. Yang mana pengujian dilakukan pada a = 5%, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,159 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (21,932 > 3,159) atau dengan

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

membandingkan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Buana IntiPrima Usaha Jakarta Barat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai hasil t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,003. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,003 > 1,672) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

   Temuan ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Yantika et al., (2018) Hustia (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Intiprima Usaha. sehingga kondisi lingkungan yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan semangat, konsentrasi, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan memperbaiki dan menjaga kualitas lingkungan kerja, karyawan akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil signifikan dengan nilai hasil t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,675. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,675 > 1,672) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hanafi & Zulkifli (2018) Darmadi (2020) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Intiprima Usaha. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan aturan disiplin secara konsisten serta menerapkan sistem reward dan punishment yang adil untuk membangun budaya kerja yang tertib dan profesional, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan

   Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil F_{tabel} sebesar 3,159 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (21,932 > 3,159) atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Buana IntiPrima Usaha Jakarta Barat.

   Hasil ini sejalan dengan penelitian (Minggu et al., 2019) (Susilowati &

Andayani, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas memadai serta kondisi fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Sementara itu, disiplin kerja yang baik, ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, akan mendorong karyawan bekerja lebih tertib dan profesional. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan aturan disiplin yang konsisten dan adil, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Displin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), berikut adalah hasil utamanya adalah:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karywan (Y).
   Lingkungan kerja memiliki pengaruh lingkungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada uji signifikasi hipotesi yang mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.003 > 1,672) dan nilai signifaksi 0,000000 < 0,05 sehingga H_O ditolak H_1 diterima.
2. Pengaruh Displin kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Displin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan pada uji signifikasi hipotesis yang mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,675 > 1,672) dan nilai signifikasi 0,0000 < 0,05 sehingga H_O ditolak dan H_1 diterima.
3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Displin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X_1), Displin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan pada uji F yang mana nilai Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikasi 5% sebesar 3,159 (21,932 > 3,159) bahwa H_1 diterima H_O ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, PT. BUANA USAHA INTIPRIMA disarankan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara, serta memperbaiki fasilitas kerja, kebersihan, dan keamanan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karyawan akan lebih termotivasi, fokus, dan kinerja mereka dapat meningkat.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, PT. BUANA USAHA INTIPRIMA disarankan meningkatkan pengawasan kedisiplinan, terutama ketepatan waktu dan kehadiran, melalui penerapan aturan yang konsisten, sanksi tegas namun adil, serta reward bagi karyawan disiplin. Dengan budaya disiplin yang kuat, karyawan akan lebih bertanggung jawab dan produktif.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, PT. BUANA USAHA INTIPRIMA disarankan melakukan evaluasi kinerja berkala, memberikan pelatihan, serta mengelola kedua faktor secara terpadu dengan menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan sistem disiplin yang tepat (reward dan punishment). Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, R. . (2020). *Pengatar Manajemen.*

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *3*(3), 240–247. https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Drs. Ahmad Ridha T., M. ., & Prof.Dr.Mahlia Muis, SE., M. S. (2022). *Teori Manajemen*.

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *7*(2), 406–422. https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado." *Jurnal EMBA*, *7*(2), 1071–1080. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja RosdaKarya.*

Prof.DR.Sugiyono. (2023a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Alfabeta*.

Prof.DR.Sugiyono. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*

Rivai,V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakrta:PT. Raja Grafindo*.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT.Refika Aditama*.

Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bumi Aksara*.

Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, *1*(1), 59. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625