

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1

Whina Ratnawati ^{1*}

^{1*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No 1 Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia.

Corresponding Email: dosen02057@unpam.ac.id ^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 1 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 10 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Ratnawati, W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 98–107. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3519>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan barista pointcoffee Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama 87 orang. Dengan menggunakan sampling jenuh didapat sampel sebanyak 87 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 14,235 > ttabel 1,989 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka keputusan diambil H01 ditolak dan Ha1 diterima. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai thitung - 0,448 < ttabel 1,989 dan nilai sig 0,655 > 0,05 sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 100,231 > Ftabel 3,10 dan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,698 menyatakan bahwa, variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 69,8% terhadap kinerja (Y) dan sisanya 30,2% dipengaruhi faktor lain.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance. To determine the effect of the work environment on employee performance. To determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1. This research method is quantitative and the nature of this research is associative. The population in this study were all baristas pointcoffee Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama 87 people. By using saturated sampling, a sample of 87 respondents was obtained. The results of the study showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the t-count value of 14.235 > t-table 1.989 and the sig value of 0.000 < 0.05, so the decision was taken H01 was rejected and Ha1 was accepted. The work environment does not have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the t-count value of -0.448 < t-table 1.989 and the sig value of 0.655 > 0.05 so H02 was rejected and Ha2 was accepted. Work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the Fcount value of 100.231 > Ftable 3.10 and the sig value of 0.000 < 0.05 so that H03 is rejected and Ha3 is accepted. The Adjusted R Square determination coefficient of 0.698 states that the work discipline (X1) and work environment (X2) variables have a contribution of 69.8% to performance (Y) and the remaining 30.2% is influenced by other factors.

Keyword: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perusahaan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai aktivitas operasionalnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan tersebut. Kehadiran personel di perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan, karena tenaga kerja yang kompeten memiliki peluang besar untuk mengelola dan mengembangkan bisnis perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikategorikan sukses apabila mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara optimal, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja individu atau kelompok dalam organisasi dapat diukur berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk dapat mengevaluasi kinerja, perlu adanya tolok ukur yang jelas terkait dengan tujuan dan sasaran yang telah disepakati dalam suatu organisasi. Fenomena yang terjadi di *Barista Pointcoffee* Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja, yang tercermin dari hasil penilaian kinerja karyawan. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, yang mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Barista Pointcoffee Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama Tahun 2020 – 2022

Hasil Rata – Rata Penilaian Kinerja									
No.	Indikator	2020		2021		2022		Target	Jumlah Karyawan
		Nilai	Hasil	Nilai	Hasil	Nilai	Hasil		
1.	Kuantitas Pekerjaan	56%	Kurang Baik	60%	Kurang Baik	60%	Kurang Baik	100%	87
2.	Kualitas Pekerjaan	75%	Cukup	69%	Cukup	73%	Cukup	100%	87
3.	Tanggung Jawab	73%	Cukup	68%	Cukup	66%	Cukup	100%	87
4.	Kerja Sama	78%	Baik	79%	Baik	85%	Baik	100%	87
5.	Inisiatif	68%	Cukup	70%	Cukup	80%	Baik	100%	87
Rata - Rata		70%		69%		72%			

Klasifikasi Nilai: 100 (Sangat Baik), <85 (Baik), <75 (Cukup), <65 (Kurang Baik) <55(Gagal)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang belum menunjukkan kinerja terbaik pada saat tes penilaian umum Sumber Daya Manusia (SDM) dan tes psikologi. Kinerja perusahaan, khususnya terkait jumlah skor dan kualitas pekerjaan yang rendah, memaksa perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab dari skor tersebut sebagai sebuah permasalahan, apakah disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya komunikasi, atau faktor lainnya. Penelitian ini membahas dua permasalahan utama, yaitu disiplin kerja dan faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja di *Barista Pointcoffee* Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama. Faktor pertama berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja individu. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi berusaha menjalankan semua aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar, serta tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, jika seorang karyawan sering tidak hadir atau terlambat, hal tersebut akan merugikan organisasi tempat mereka bekerja. Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja di *Barista Pointcoffee* Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama menunjukkan ketidaksesuaian waktu jam kerja dengan standar yang telah ditetapkan, serta

RESEARCH ARTICLE

tingginya frekuensi keterlambatan yang menyebabkan kurangnya disiplin dalam bekerja. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian dalam standar operasional prosedur (SOP) penampilan karyawan, di mana penampilan mereka tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kurangnya pengetahuan dan edukasi yang diberikan kepada Barista terkait produk *Pointcoffee* dan prosedur pembuatan menu juga menjadi faktor lain yang berkontribusi. Banyak karyawan yang sering lupa dalam mengikuti takaran dan langkah-langkah dalam pembuatan menu sesuai dengan SOP perusahaan, sehingga menunjukkan ketidakpatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Data Disiplin Kerja pada Barista Pointcoffee Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama Berdasarkan Kehadiran Karyawan 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Presensi			Jumlah Absensi	Presentase (100%)	Jumlah Karyawan
		Mangkir	Sakit	Terlambat			
2020	293	9,6%	19,2%	30%	58,8%	41,2%	87
2021	293	10,4%	16%	33,3%	59,7%	40,3%	87
2022	293	11,2%	16,4%	41,5%	69,1%	30,9%	87
Jumlah		31,2%	51,6%	104,8%	187,6%	112,4%	87
Rata - Rata		10,4%	17,2%	34,9%	62,5%	37,5%	

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terlihat hasil absensi pegawai pada periode tahun 2020–2022. Secara umum, data tersebut mencerminkan kondisi yang kurang menguntungkan, di mana keterlambatan pekerja cenderung meningkat seiring berjalannya waktu, yang berdampak pada tingginya tingkat ketidakhadiran. Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja di *Barista Pointcoffee* Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada berbagai komponen atau kekuatan yang memengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui pola-pola tertentu yang terjadi di dalamnya, dan tidak terlepas dari lingkungan tempat organisasi atau perusahaan tersebut beroperasi (Bukhori, 2019). Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Kondisi ini pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja antara lain pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1."

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Barista Pointcoffee* Tangerang 1 PT. Indomarco Prismatama, yang berjumlah 87 orang dan tersebar di 29 outlet yang terletak di wilayah Kota Tangerang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh 87 karyawan yang tersebar di 29 outlet tersebut.

Tabel 3. Penyebaran Karyawan Barista Pointcoffee Tangerang 1

No.	Nama Outlate	Jumlah Karyawan
1.	Pointcoffee KM 14	3 Karyawan
2.	Pointcoffee KM13	3 Karyawan

RESEARCH ARTICLE

3.	Pointcoffee Cipondoh Raya	3 Karyawan
4.	Pointcoffee Perhutani	3 Karyawan
5.	Pointcoffee Apartemen Skandinavia	3 Karyawan
6.	Pointcoffee Apartemen Greet Westren	3 Karyawan
7.	Pointcoffee Apartemen Aeropolis	3 Karyawan
8.	Pointcoffee Bandara Mas 2	3 Karyawan
9.	Pointcoffee KM 19	3 Karyawan
10.	Pointcoffee Puri Junction	3 Karyawan
11.	Pointcoffee DC Tangerang 1	3 Karyawan
12.	Pointcoffee Saribumi	3 Karyawan
13.	Pointcoffee Pinangsia 2	3 Karyawan
14.	Pointcoffee Raya Parigi	3 Karyawan
15.	Pointcoffee Telaga Bestari	3 Karyawan
16.	Pointcoffee Kedaton	3 Karyawan
17.	Pointcoffee Kotabumi 3	3 Karyawan
18.	Pointcoffee Grand Batavia	3 Karyawan
19.	Pointcoffee Lavon 2	3 Karyawan
20.	Pointcoffee Club House Lavon	3 Karyawan
21.	Pointcoffee Melia	3 Karyawan
22.	Pointcoffee Citra Raya 2	3 Karyawan
23.	Pointcoffee Grand Sevilla	3 Karyawan
24.	Pointcoffee Cordoba	3 Karyawan
25.	Pointcoffee Puri Permai	3 Karyawan
26.	Pointcoffee Bizwalk	3 Karyawan
27.	Pointcoffee Estrella	3 Karyawan
28.	Pointcoffee Cikokol 3	3 Karyawan
29.	Pointcoffee MH. Tamrin	3 Karyawan
TOTAL		87 Karyawan

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Instrumen Data yaitu uji validitas dan Realibilitas kemudian di lanjutkan uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi kemudian di lanjutkan dengan uji regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f kemudian di lanjutkan ke uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uj Valiiditas

Variabel	Pernyataan	r tabel ($n=87-2=85$)	Keterangan
Disiplin Kerja	10	0.177	Valid
Lingkungan Kerja	10	0.177	Valid
Kinerja	10	0.177	Valid

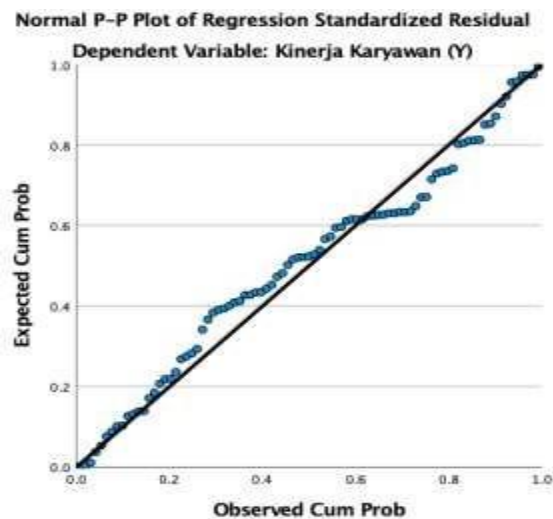
RESEARCH ARTICLE

Dari data diatas dapat disimpulkan, hasil r hitung keseluruhan instrumen variabel menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel 0.177, maka seluruh butir pernyataan kinerja dinyatakan *valid*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,893	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,894	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,939	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, menunjukan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,600.



Gambar 1. Grafik Penyebaran Probability Plot

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola titik grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.142	3.709		.847	.399		
	Disiplin Kerja (X1)	.905	.064	.840	14.135	.000	.994	1.006
	Lingkungan Kerja (X2)	.013	.054	.014	.243	.809	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Berdasarkan gambar output coefficient diatas pada bagian Collinearity Statistics, diketahui nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,994 yang mana $>$ 0,10, kemudian nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,006 yang mana $<$ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

RESEARCH ARTICLE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.459	2.460		1.406	.163		
	Disiplin Kerja (X1)	.013	.042	.034	.314	.754	.994	1.006
	Lingkungan Kerja (X2)	-.041	.036	-.124	-1.141	.257	.994	1.006

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 3. Hasil Pengujian Glejser

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sign.) dari masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,754 dan 0,257 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.705	.698	3.302	1.987

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 3, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,987 yang berada pada interval 1,550 - 2,450.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.142	3.709		.847	.399
	Disiplin Kerja (X1)	.905	.064	.840	14.135	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.013	.054	.014	.243	.809

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda antara Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dilihat dari gambar 3 diatas, maka persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 3,142 + 0,905X_1 + 0,013X_2$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta a = 3,142, bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) atau X = 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar = 3,142
- 2) Konstanta b₁X₁ = 0,905, bermakna apabila terdapat peningkatan 1 unit pada disiplin kerja (X1) maka nilai kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,905.
- 3) Konstanta b₂X₂ = 0,013, bermakna apabila terdapat peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,013.

RESEARCH ARTICLE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.701	3.284

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 6. Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil *R square* sebesar 0,704 diartikan variabel disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi pengaruh 70,4% terhadap kinerja (Y) dan sisanya 29,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.720	2.831		1.314	.192
	Disiplin Kerja (X1)	.904	.063	.839	14.235	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 7. Hasil Output Uji Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan gambar diatas hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukan nilai t hitung 14,235 > t tabel 1,989 dan sig 0,000 < 0,05 sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1”.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.481	3.995		11.383	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	-.044	.098	-.049	-.448	.655

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 8. Hasil Output Uji Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan gambar diatas uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukan nilai t hitung -0,448 < t tabel 1,989 dan sig 0,655 > 0,05 sehingga H02 diterima dan Ha2 ditolak maka dapat disimpulkan “tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1”.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2185.869	2	1092.934	100.231	.000 ^b
	Residual	915.948	84	10.904		
	Total	3101.816	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Gambar 9. Hasil Output Uji Hipotesis Simultan

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai F hitung $100,231 > F$ tabel 3,11 dan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1”.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 14,235 yang lebih besar dari t tabel 1,989, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Amin Alhusnaini (2020), Andia Salsabilla (2021), dan Anggraeny Hustia (2020), yang menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Namun, tidak ditemukan bukti pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar -0,448 yang lebih kecil dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi 0,655 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1. Ketika kedua variabel, disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), diuji bersama, hasil regresi linier berganda menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,142 + 0,905X_1 + 0,013X_2$, yang menggambarkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Konstanta a sebesar 3,142 menunjukkan bahwa tanpa perubahan pada kedua variabel, kinerja karyawan tetap 3,142. Nilai b_1X_1 sebesar 0,905 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,905. Sementara itu, nilai b_2X_2 sebesar 0,013 menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,013. Koefisien korelasi R sebesar 0,839 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,698 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji F dengan nilai F hitung 100,231 yang lebih besar dari F tabel 3,10, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Tangerang 1. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Mellysa Pusparani (2021), Ega Delviyani (2022), dan Hendra (2020), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di dapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka semakin baik disiplin kerja maka semakin bagus kinerja karyawan dan ini berbanding terbalik dengan faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi jika secara bersamaan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi sebesar 70,50% dan sisanya faktor lain-lain.

5. Referensi

- Asmalah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54-65.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- 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>.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Pratama, W. Y., & Abidin, A. Z. (2023). Kajian Eksistensi Produk Garam Darat Di Desa Jono, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 351-361. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.937>.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Rahmawati, R., Mitariyani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>.
- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>.
- Safiuddin, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan data statistik di era informasi. *Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia*.
- Setiawan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Unika Atmajaya–Semanggi Jakarta Selatan.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.

RESEARCH ARTICLE

- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15-30.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124-139.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Susanto, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bangun Satya Wacana Kelompok Kompas Gramedia Palmerah Barat.
- Tiara, I. (2022). *ANALISIS PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, ISLAMIC WORK SATICFACTION, WORKPLACE SPIRITUALITY, TERHADAP PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ISLAMIC PERSPEKTIF (Studi Empiris Pada BSI KCP Bandar Lampung Kedaton)* (Doctoral dissertaton, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, et alManajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>.