

# Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Tati Yulianti<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>, Dede Jajang Suyaman<sup>3</sup>, Sonny Hersona<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: <sup>1</sup>tatiyulia15@gmail.com, <sup>2</sup>solehudin@unsika.ac.id, <sup>3</sup>jajang@fe.unsika.ac.id,  
<sup>4</sup>sonny.hersona@fe.unsika.ac.id

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bagaimana tempat kerja mempengaruhi kinerja, disiplin kerja, dan kinerja. Analisis jalur merupakan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang mengambil pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Software SPSS Versi 23 berfungsi sebagai alat penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X), Disiplin (Y) dan Kinerja (Z). Sampel Yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 117 karyawan dari Security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang menjadi sampel penelitian ini. Hasil penelitian ini memiliki temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap. Disiplin memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Secara pengujian simultan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan disiplin. Sehingga suasana tempat kerja mempengaruhi disiplin kerja yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Kinerja

## Abstrack

*The aim of this research is to identify and analyze the influence of the work environment on work discipline, to find out how work discipline influences performance, how the workplace influences performance, work discipline and performance. Path analysis is a data analysis used in this research that takes a quantitative approach with partial and simultaneous hypothesis testing. SPSS Version 23 software functions as a tool for this research. The variables used in this research are work environment (X), discipline (Y) and performance (Z). The sample used in this research was 117 employees from Security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang is the sample for this research. The results of this research have findings showing that the work environment has a significant influence on. Discipline has an influence on the work environment. Apart from that, performance is also influenced by work discipline. In simultaneous testing, the work environment has an influence on performance and discipline. So the atmosphere of the workplace influences work discipline which influences how well employees perform.*

**Keywords :** Work Environment, Discipline, Performance

## 1. Pendahuluan

Para produsen otomotif kini tengah bersaing 'mencuri' potongan market share yang lebih besar di tengah melonjaknya pendapatan masyarakat serta antusiasme para pekerja muda yang mencari mobil pertama. Filipina dan Vietnam dipastikan akan menjadi pusat produksi dengan pertumbuhan tercepat di periode 2017

hingga 2021 mendatang, menurut data BMI Research. Total output diperkirakan meroket hingga 300% di Filipina menjadi 359 ribu unit dan hampir dua kali lipat lonjakan di negara Vietnam menjadi 112 ribu unit.

Revolusi industri keempat atau Industri 4.0 saat ini membuat pertumbuhan industri otomotif melonjak meski masa transisi dari Industri 3.0 ke 4.0 memberikan guncangan terhadap industri otomotif. Akan

tetapi sektor industri otomotif diprediksi masih akan tumbuh positif pada tahun 2020. Pembangunan infrastruktur jalan dari barat hingga timur Indonesia diperkirakan akan menjadi salah satu katalis pertumbuhan industri otomotif di tahun 2020 dengan target capaian penjualan mobil baru sebesar 1,1 juta unit. Sebab, dengan pembangunan yang merata menyebabkan aktivitas ekonomi di daerah menggeliat, sehingga daya beli menjadi meningkat.

Selain itu, hal tersebut masih memberikan harapan bagi para pengusaha akan adanya perbaikan kondisi ekonomi dengan target pertumbuhan ekonomi di kisaran 5,3%. Potensi kepemilikan mobil masih signifikan, terutama mengingat tingkat kepemilikan kendaraan di Indonesia yang rendah yaitu 87 mobil per 1.000 orang. Hal ini karena Thailand dan Malaysia yang bertetangga sama-sama memiliki tingkat kepemilikan kendaraan yang lebih tinggi daripada Indonesia, masing-masing 400 kendaraan per 1.000 orang di Thailand dan 200 di Malaysia.

**5 Sektor Industri dengan Pertumbuhan >5% 2018**

Sektor	Nilai Ekspor (US\$ Miliar)
Makanan dan minuman	29,91
Bahan kimia	13,93
Tekstil dan pakaian	13,93
Otomotif	8,59
Elektronika	6,29

Sumber : Kemenperin, 2020

Gambar 1. Pertumbuhan Sektor Industri Indonesia Tahun 2018

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa industri otomotif mengalami pertumbuhan sebesar 8.59% pada tahun 2018 berada pada peringkat keempat secara nasional di atas pertumbuhan industri elektronik serta dibawah setingkat dari industri tekstil dan pakaian.

Ketatnya persaingan tersebut, maka setiap perusahaan otomotif harus mampu meningkatkan kualitas serta keterampilan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menciptakan output industri. Karena efektivitas suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya, yang merupakan faktor utama

dalam melakukan produksi atau kegiatan lain, baik berupa pikiran, tubuh, maupun jiwa, untuk menyediakan barang atau jasa yang berharga dan dibutuhkan oleh masyarakat. Tanpa sumber daya manusia, tidak ada kegiatan ekonomi atau kegiatan lainnya yang dapat dilakukan dengan baik. Pengelolaan SDM yang dapat mengawasi kelangsungan suatu organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk mencapai tujuannya dalam jangka waktu tertentu, organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya masing-masing. penciptaan kebijakan yang relevan dengan manajemen, salah satunya membahas pemberdayaan sumber daya manusia. Semua operasi kelembagaan dan alur kerja dalam bisnis didorong terutama oleh SDM. (Hidayat C, 2015) dalam (Agustian et al., 2022)

Pekerja adalah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan atau mandat dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan gaji atau upah yang tidak seimbang. Pekerja dapat terdiri dari berbagai jenis, seperti pekerja pabrik, pekerja lapangan, pekerja kantor, pekerja konstruksi, dan lain sebagainya.. Selain sehat, seorang pekerja harus bekerja di lingkungan dan mengikuti rutinitas yang sesuai dengan standar kesehatan kerja pada tingkat fisik dan mental agar dapat berfungsi dengan baik. (Mankiw et al., 2017)

Dengan melihat peran kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada, maka perubahan akan datang dari setiap pegawai. Misalnya, seseorang akan berkinerja baik jika memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, termotivasi untuk bekerja karena gajinya sesuai dengan kontrak, dan memiliki harapan yang lebih tinggi untuk masa depan. Tingkat kontribusi yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. Fokus upaya peningkatan kinerja organisasi adalah pada peningkatan kinerja baik orang maupun kelompok. Kinerja adalah pelaksanaan tugas atau pengambilan kegiatan yang dapat diukur. Ini mungkin ada hubungannya dengan seberapa banyak dan jenis pekerjaan apa yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu oleh orang yang berbeda. Berapa

banyak produktivitas yang dihasilkan karyawan ini berdampak pada seberapa baik kinerja mereka. Tidak terkecuali security di PT. Astra Daihatsu Motor Karawang.

Pekerja security atau penjaga keamanan adalah satu ilustrasi tentang seorang pekerja yang secara konsisten berkontribusi untuk menjaga keamanan bisnis dan organisasi saat ini. Fungsi mereka dalam menjalankan tugas terlihat dari bagaimana mereka menangani segala sesuatu yang perlu dipertahankan secara ketat dan disiplin. Ungkapan "hati-hati" menyiratkan bahwa setiap orang harus bertanggung jawab atas tugas ini. Satuan pengamanan (satpam/keamanan) Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan, dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah, BAB I Pasal 1 Ayat 6 membentuk komponen pengamanan dengan suatu instansi yang bertugas menegakkan keamanan dan ketertiban di sekitar wilayah atau tempat kerja dan meliputi unsur pengamanan teknis, personel, dan pengamanan fisik.

Kinerja adalah suatu proses termasuk kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan komponen-komponen suatu proses yang menghasilkan output. (Nabawi, 2020). Menurut (Audenaert et al., 2023) bahwa Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat diberikan oleh orang atau kelompok karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Nicko, 2013) dalam judul penelitiannya tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang. Menurut temuan studi tersebut, terdapat korelasi langsung dan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja dan motivasi karyawan berkorelasi positif dan signifikan, sehingga dengan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, sehingga jika lingkungan

kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan dan disiplin kerja berhubungan secara positif dan signifikan, sehingga dengan meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja merupakan output yang tercipta sebagai hasil usaha individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat jika seorang pemimpin mengawasi dan mengarahkan karyawannya secara efektif. Kepemimpinan yang tinggi tidak lepas dari kinerja yang tinggi. Kemampuan karyawan harus diperhitungkan saat menyesuaikan kinerja karyawan.. (Purba.P & Solehudin, 2022)

Faktor lain dalam membangun kinerja yang kuat untuk keamanan di PT. Astra Daihatsu Motor Karawang adalah lingkungan kerja yang meliputi proses kerja dan alat yang digunakan serta ruang atau ruang kerja. Untuk menjadi sangat produktif, lingkungan kerja yang baik harus diciptakan di mana orang merasa betah dan nyaman saat menjalankan tugas mereka. Tempat kerja berfungsi sebagai sumber pengetahuan dan tempat untuk melakukan aktivitas. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan moral dan mengangkat kedudukan instansi yang bersangkutan. Ini juga akan berdampak pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesejahteraan mental dan spiritual.

Lingkungan kerja mengarah pada sejumlah faktor, seperti manajemen, struktur organisasi, uraian tugas, kebebasan, dan lingkungan fisik yang memenuhi, termasuk ketersediaan tempat ibadah, ruang kerja yang cukup nyaman, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang wajar, dan tugas yang berarti. Faktor lingkungan dapat berdampak besar pada sikap dan kinerja karyawan, bahkan dengan fluktuasi suhu, kebisingan, pencahayaan, atau kualitas area yang sangat kecil. Kinerja juga dipengaruhi oleh desain, yang mempertimbangkan jumlah tempat kerja, penataan atau tata letaknya, dan tingkat otoritas pribadi yang diberikan.

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh (Fitri et al., 2021) yang menyebutkan bahwa secara Parsial Variabel Di PT Semen Padang, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan keamanan dan kenyamanan pekerja saat mereka bekerja,

lingkungan tempat kerja dapat lebih ditingkatkan. Di PT Semen Padang kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja. Dengan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam hal promosi dan tunjangan, perusahaan dapat kembali meningkatkan promosi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di PT Semen Padang, disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, baik yang berkaitan dengan jam kerja perusahaan maupun kebijakannya, bisnis dapat menjaga disiplin kerja karyawannya. Variabel-variabel yang mempengaruhi tempat kerja, motivasi karyawan, dan disiplin kerja semuanya berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan di PT Semen Padang. Diharapkan pegawai memiliki sikap disiplin. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi mau mentaati dan melaksanakan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis berdasarkan kesadaran dan keikhlasan untuk mencapai suatu keadaan antara keinginan dan kenyataan. dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja. Disiplin tempat kerja sangat penting bagi bisnis untuk dapat melaksanakan rencana kerjanya dan mencapai tujuannya.

Kedisiplinan adalah pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua hukum, peraturan, dan kebiasaan sosial yang mungkin relevan dengan tempat kerja. Sedangkan kesediaan adalah sikap, perilaku, atau tindakan yang sesuai dengan perusahaan, baik tertulis maupun tidak, kesadaran dalam konteks ini mengacu pada sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan & Malayu S.P, 2017).

Penghargaan karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan ditunjukkan melalui disiplin. Oleh karena itu, karyawan memiliki disiplin yang buruk jika norma dan peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar. Karyawan yang mematuhi aturan perusahaan, di sisi lain, berada dalam posisi disiplin yang baik. Disiplin, dalam pengertian yang lebih terbatas dan umum, mengacu pada tindakan yang dilakukan di bawah

pengawasan untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang tidak pantas pada pekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nimpuno, 2015) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Mahasiswa UD. Yogyakarta" merupakan judul penelitian. Temuan studi menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja sampai batas tertentu. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2015) dimana judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat uraian di atas, mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan serta mengingat betapa pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerjasecurity PT. Astra Daihatsu Motor Karawang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja security. Sehingga penelitian ini akan mengkaji hal tersebut secara mendalam mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Dampaknya terhadap Disiplin kerja Security Di PT. Astra Daihatsu Motor Karawang"

## **2. Metode Penelitian Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan pendekatan objektif dan sistematis untuk mengumpulkan data numerik atau data yang dapat diukur. Metode ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data statistik untuk mendapatkan hasil yang dapat dinyatakan secara kuantitatif Dalam kebanyakan kasus, Pengambilan sampel acak, penggunaan metode penelitian untuk pengumpulan data, dan analisis data statistik dan kuantitatif semuanya dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel penelitian terdiri dari faktor independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Di manakah lokasi Variabel Independen Lingkungan Kerja? Kinerja karyawan

sebagai variabel dependen, dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

### Definisi Operasional

Konsep operasional diusulkan untuk memajukan dan mengarahkan masalah yang sedang diselidiki untuk memastikan relevansi variabel yang diteliti dalam pemasaran. Pengertian operasional menurut (Sugiyono, 2016) penentuan kontrak atau sifat yang akan diteliti sedemikian rupa sehingga menjadi variabel yang terukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen

Lingkungan Kerja (X) kinerja pegawai (Y), Disiplin kerja (Z) dengan variabel mediasi. Suatu proses atau alat ukur operasional yang akan digunakan untuk mengkuantifikasi gejala atau variabel yang diteliti peneliti harus dicantumkan dalam definisi operasional variabel penelitian agar peneliti memperoleh alat ukur yang sesuai dengan sifat variabel yang telah didefinisikan oleh konsep. Berikut merupakan operasional variable dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 1:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X)  Lingkungan kerja itu meliputi lingkungan fisik di mana karyawan bekerja serta hubungan kerja yang berkembang antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan.	Lingkungan fisik	Penerangan tempat kerja
		Suhu dalam ruangan
		Bau-bauan di tempat kerja
	Lingkungan <i>non</i> fisik	Penataan ruangan kerja
		Keamanan kerja
		Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan atasan
Disiplin Kerja (Z)  disiplin adalah disposisi atau kesiapan seseorang untuk mentaati dan mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.	Taat pada peraturan Jam kerja kerja	
	Taat pada peraturan perusahaan	Seragam kerja Sikap dalam bekerja
	Taat terhadap perilaku	Melakukan pekerjaan sesuai tugas Pola komunikasi dengan beda <i>shift</i>
	Frekuensi kehadiran	Kehadiran
	Tingkat kewaspadaan	Perhitungan dalam bekerja Tingkat kewaspadaan tinggi
	Etika kerja	Saling menghargai antar beda regu atau <i>shift</i>
		Teliti dan rapih Hasil sesuai instruksi
Kinerja <i>Security</i> (Y)  Kinerja adalah Output kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah kuantitas dan kualitas dari apa yang dicapai SDM dalam periode waktu tertentu saat melakukan kewajiban pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	Kualitas kerja	
	Kuantitas kerja	Tidak menunda-nunda pekerjaan Hasil kerja sesuai target
	Tanggung jawab	Kemampuan melakukan tugas sesuai prosedur Kemampuan menanggung resiko
	kerjasama	Kemampuan kerjasama antar rekan Komunikasi baik

Variabel	Dimensi	Indikator
	Inisiatif	Kemampuan ide/gagasan
		Kemampuan memanfaatkan sumber daya

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang sebanyak 165 orang. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan sampel Sampel Random Smapling, menurut (Sugiyono, 2016) simple random sampling adalah metode pengambilan sampel dengan pemilihan acak langsung di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Strategi ini memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel, terlepas dari sifat individu atau kategori yang telah ditentukan sebelumnya. Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, ukuran sampel untuk penyelidikan ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{165}{1 + (165 \times 0,025)} = 116,81$$

$$n = 117$$

Temuan perhitungan ini menunjukkan bahwa 117 individu, yang dianggap mampu mewakili populasi saat ini, merupakan keseluruhan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi dan wawancara untuk mengumpulkan informasi atau data dari observasi lapangan secara langsung dengan mengajukan dan menjawab pertanyaan tentang topik penelitian. Seperangkat pernyataan tentang gambaran umum, kekhawatiran, dan pendapat responden tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja Security dan disiplin karyawan di PT. Astra Daihatsu Motor Karawang dimasukkan dalam kuesioner. Responden mengungkapkan pendapatnya dengan memilih dari pilihan jawaban yang tersedia saat mengisi kuesioner. Bobot skor penilaian adalah sebagai berikut. Kuesioner adalah cara pengumpulan data di mana responden ditanyai berulang kali atau diberikan umpan balik tertulis. (Sugiyono, 2016) Kuesioner yang memiliki indeks skala likert digunakan dalam penelitian ini.

### Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan SPSS Versi 25. Dengan pengujian Deskriptif dan verifikatif. Teknik Analisa data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan pengujian hipotesis menggunakan hipotesis secara simultan

### 3. Hasil Dan Pembahasan Hasil Analisis Jalur

Tabel 2. Hasil Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.285	3.099		6.546	0.000
Lingkungan Kerja	0.542	0.121	<b>0.385</b>	4.478	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Lingkungan kerja (X) memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau 0,05, dapat dilihat dari tabel 2. memiliki nilai koefisien rute variabel

kinerja (Y) sebesar 0,385 (X) untuk lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang

menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385	0.148	0.141	7.031

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0.148 atau sebesar 14,8%. Dimana nilai tersebut yang mempengaruhi antara lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 85.2% (100%-14.8%) dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mendapatkan nilai  $\epsilon_1$  maka dapat menggunakan rumus  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$  berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,148 atau 14,2% maka  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0.148} = 0,852$

Tabel 4 Hasil Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap disiplin kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	B	Std. Error			
	Lingkungan Kerja	30.359	4.116	0.532	0.161	0.295

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) memiliki nilai sig 0.001 atau  $\alpha < 0,05$  dengan nilai koefisien jalur

lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) sebesar 0.295. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295	0.087	0.079	9.339

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: hasil pengolahan spss

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0.087 atau sebesar 8,7%. Dimana nilai tersebut yang mempengaruhi antara lingkungan kerja (X) Disiplin kerja (Z) sedangkan sisanya

sebesar 91,3% (100%-8,7%) dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mendapatkan nilai  $\epsilon_2$  maka dapat menggunakan rumus  $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$  berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,087 atau 8,7% maka  $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0.087} = 0,913$ .

Tabel 6. Tabel 4 Hasil Koefisien Jalur Disiplin kerja terhadap kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.991	1.451		2.061	0.042
Kinerja	1.202	0.042	<b>0.937</b>	28.729	0.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 hubungan antara kedisiplinan (Z) dan kinerja (Y) memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau 0,05 dan nilai koefisien rute sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin

berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

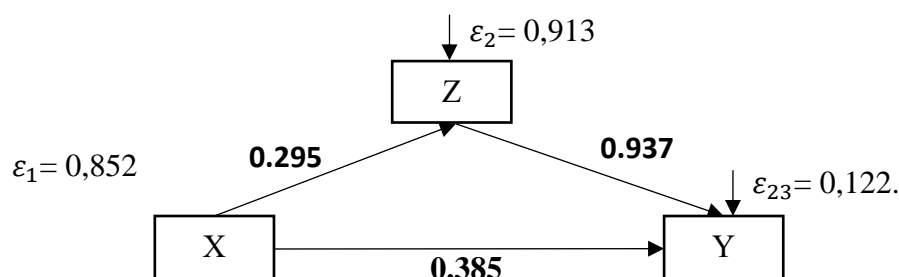
Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937	0.878	0.877	3.418

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai *RSquer* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.878 atau sebesar 87.8%. Dimanan nilai tersebut yang mempengaruhi antara lingkungan kerja (X) Disiplin kerja (Z) sedangkan sisanya sebesar 12,2% (100%-87,8%) dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mendapatkan nilai  $\varepsilon_1$  maka dapat menggunakan rumus  $\varepsilon_3 = \sqrt{1 - R^2}$  berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,148 atau 14,2% maka  $\varepsilon_3 = \sqrt{1 - 0.878} = 0,122$ .



Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

Gambar 2. Diagram Analisis Jalur



Berdasarkan gambar 2 terlihat jelas bahwa ada pengaruh 0,385 atau 38,5% dari X (lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja), dengan standar error 0,852. Besarnya pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Z (kedisiplinan) selanjutnya adalah sebesar 0,295 atau 29,5% dengan nilai standar error sebesar 0,913, seperti yang ditunjukkan oleh diagram jalur di atas. kemudian pengaruh Z (disiplin) terhadap Y (kinerja) yaitu sebesar 0.937 atau 93.7% dengan standar error sebesar 0.122 . Sedangkan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z dikalikan dengan nilai beta-nya yaitu  $0,385 \times 0,295 = 0,113$  atau 11,3%, maka total pengaruh X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung langsung yaitu sebesar  $0,385 + 0,113 = 0,498$  atau 49,8%. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,498 atau 49,8%, dan

pengaruh langsung sebesar 38,5%. Hal ini menunjukan secara tidak langsung bahwa lingkungan kerja (X) melalui disiplin (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (uji t)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji t, sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan sig. > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja (X) mempengaruhi Kerja (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, maka derajat kebebasan (df) = (n-2) = 117-2 = 115 dengan t tabel = 1,658 . Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji T variable Z terhadap Y

Struktural	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	kesimpulan
pyx	0,000	0,05	4,478	1,658	H0 ditolak

Sumber : peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, ditentukan nilai signifikansi 0,000 = 0,05, dan karena  $t_{hitung} = 4,478 > t_{tabel} = 1,658$ , maka  $H_0$  dikesampingkan. Kesimpulan: Lingkungan Kerja (X) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja keamanan, mendukung hipotesis kedua.

$H_1$  = Variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Disiplin (Z)

Kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji t, sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan sig. > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , degree of freedom (df) = (n-2) = 117-2 = 115 diperoleh  $t_{tabel} = 1,658$ . Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji T variable X terhadap Z

Struktural	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	kesimpulan
pyx	0,000	0,05	3.309	1,658	H0 ditolak

Sumber : peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3.309 > t_{tabel} = 1,658$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin

$H_1$  = Variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin (Z) secara parsial.

3. Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja

Kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji t, sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $sig. > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
 b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
 Untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat

signifikansi  $\alpha = 5\%$ , degree of freedom (df) =  $(n-2) = 117-2 = 115$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,658$ . Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji T variable Z terhadap Z

Struktural	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	kesimpulan
pyx	0,000	0,05	28.729	1,658	H0 ditolak

Sumber : peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 28.729 > t_{tabel} = 1,658$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin

$H_1 =$  Variabel Disiplin (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasil yaitu

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2624.321	2	1312.161	73.527	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2034.448	114	17.846		
	Total	4658.769	116			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja  
 Sumber: Hasil Pengolahana SPSS

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung  $73,527 > F_{tabel}$  atau  $3,08$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka keputusan uji  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja PT Astra Dahatsu Karawang dan disiplin petugas keamanan berdampak pada kinerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis parsial diketahui  $t_{hitung} = 4,478 > t_{tabel} = 1,658$  dan signifikan pada  $0,000 < 0,05$  dengan besaran  $0,385$  atau  $38,5\%$  untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tempat kerja memberikan dampak yang cukup menguntungkan bagi PT. Kinerja keamanan Astra Daihatsu Motor Karawang. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuliantari & Prasasti, 2020), (Sunarsi

et al., 2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kenyamanan bekerja berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas karyawan. Karena kinerja dan tempat kerja saling terkait, teori Sedarmayanti telah digunakan untuk membahas tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:2) menunjukkan bahwa alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, praktik kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kolektif, semuanya merupakan lingkungan kerja. Hasil penelitian relevan dengan penelitian lainnya adalah penelitian oleh (Lestary & Chaniago, 2017), dimana temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Fakta bahwa semua koefisien positif menunjukkan pengaruh yang menguntungkan. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai  $t_{hitung} = 3.309 > t_{tabel} = 1,658$  dan signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.295 atau sebesar 29.5%. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Inbar, 2018) dan (Herawati & Ranteallo, 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

#### **Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji hipotesis parsial nilai  $t_{hitung} = 28,729 > t_{tabel} = 1,658$  dan taraf signifikansi 0,000 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,937 atau 93,7%. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak menguntungkan yang kuat pada PT. Disiplin keamanan Astra Daihatsu Motor Karawang. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wanta et al., 2022) dimana temuan menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yudiningsih et al., 2016) menyatakan bahwa Hasil temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

#### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,237 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 0,05 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dengan tingkat kedisiplinan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Tri Wahyu Wiryawan et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja dan memiliki dampak terhadap kinerja.kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah

satunya lingkungan kerja dan disiplin kerja . Ketika lingkungan kerja baik tentunya akan membuat nyaman pegawai dan pegawai akan bekerja sebaik mungkin sehingga kinerja yang diberikan juga akan berdampak baik. lingkungan kerja baik akan memberikan kenyamanan sehingga disiplin karyawan juga akan baik sehingga akan berdampak baik pula terhadap kinerja.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang. Dan Disiplin memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja security PT. Astra Daihatsu Motor Karawang. Dengan kata lain lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

Pimpinan atau Komandan hendaknya sering melakukan evaluasi terhadap pekerjaan dan membangun hubungan yang dekat agar anggota memahami tentang pekerjaan tanpa diperintah. Misalnya dengan melakukan rapat evaluasi kinerja security dengan santai tujuannya untuk menciptakan dan saling memahami antar individu dalam bekerja.

Pihak manajemen hendaknya melakukan pengecekan terhadap fasilitas penunjang kerja agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para anggota security karena suhu udara di dalam ruangan kerja kurang baik. Perbaikan terhadap fasilitas menjadi sebuah keharusan bagi pihak manajemen agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel yang di gunakan dan alat analisis yang digunakan juga menggunakan alat yang bisa memberikan perubahan dalam penelitian sehingga penelitian yang dilakukan lebih menarik lagi.

## Referensi

- Agustian, S., Solehudin, & Banuara Nadeak. (2022). PENGARUH MOTIVASIDAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(1), 1–8.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2023). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *Urnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(10), 297–309.
- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *MATUA JURNAL*, 3(1).
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. Akrab Juara: *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 27-41.
- Hidayat C. (2015). PengaruhLingkunganKerjaDanMotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawan KantorPt.KeramikDiamondIndustries. *Agora*, 3(1).
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mankiw, N. G., Taylor, M. P., & Ashwin, A. P. (2017). *Ekonomi Makro (Ed3 ed.)*. Erlangga.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. *Pustaka Pelajar Yogyakarta [Skripsi]*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Novita, D. I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 1(1), 65-82.
- Purba.P, & Solehudin. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESEHATAN DI KLINIK DR. HERMANTONI CARDIAC CENTER. *Gorontalo Management Research*, 5(2), 218–227.
- Putra, & Nicko, P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang. *Jurnal Indonesia Power Semarang*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntans*, 5(1), 117–123.
- Tri Wahyu Wiryawan, Risqon, & Nyimas Noncik3. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntans*, 10(1), 113-122.
- Yudiningasih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. . Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1).  
Yuliantari, K. , & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 4(1), 76-82.