

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DIAPHRAGM PADA PT XYZ KOTA DEPOK**

**Mawar Irawanti<sup>1</sup>, Eigis Yani Pramularso<sup>2\*</sup>, Hardani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

\*Email: [eigis.eyp@bsi.ac.id](mailto:eigis.eyp@bsi.ac.id)

**ABSTRAK.** Sumber daya manusia mempunyai peranan yang krusial pada sebuah perusahaan supaya perusahaan bisa tumbuh dengan baik dan beroperasi sesuai harapan. Hal ini dapat tercapai dengan SDM yang tentunya kompeten dengan optimalnya kinerja karyawan yang dimiliki dan didukung oleh disiplin kerja yang baik serta dukungan lingkungan kerja yang nyaman. Studi ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi dampak disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm pada PT XYZ. Sampel yang dipergunakan ialah sampling jenuh, yang dimana semua populasi karyawan dijadikan sampel yaitu 41 orang. Metode analisis data yang dipakai yakni dengan analisis regresi linear berganda serta untuk teknik pengumpulan data dengan angket. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dan secara parsial kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hasil uji F didapatkan nilai p-value sejumlah 0,000 yang maknanya menunjukkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.

**ABSTRACT:** *Human resources play a crucial role in a company, enabling it to grow effectively and operate as expected. This can be achieved through a competent workforce, optimal employee performance, and a supportive work environment characterized by strong work discipline. This study aims to identify the impact of work discipline and the work environment on employee performance in the diaphragm department at PT XYZ. The sample used was a saturated sample, where the entire employee population 41 people was included. The data analysis method employed was multiple linear regression, and data collection was conducted via a questionnaire. Partially, work discipline has a significant positive effect on employee performance, and partially, employee performance is also positively and significantly influenced by the work environment. The F-test yielded a p-value of 0.000, indicating that work discipline and the work environment together have a significant positive effect on employee performance.*

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

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam sebagian besar konteks, kinerja seseorang adalah hasil akhir dari upaya mereka untuk melaksanakan tugas sesuai dengan protokol yang ditetapkan. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana tujuan telah tercapai, baik dalam bentuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu sampai efektivitas kerja. Dalam kinerja perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala, untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan

individu maupun tim. Dengan kinerja terbaik, organisasi bisa mewujudkan tujuan tertentu secara efisien. Menurut penilaian literatur terhadap 30 jurnal penelitian tentang subjek tersebut, lingkungan kerja serta disiplin kerja diidentifikasi sebagai bagian dari 23 elemen yang memengaruhi kinerja pegawai (Mangasi & Hia, 2024).

Salah satu elemen yang berkaitan dengan kinerja adalah kedisiplinan dalam bekerja sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawannya. Bila manajemen memperhatikan disiplin kerja maka usaha dapat berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Organisasi dapat berkomunikasi dengan para pekerjanya melalui disiplin kerja untuk membuat mereka sadar dan siap mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan. Dari segi disiplin kerja itu sendiri, disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan bagi perusahaan seperti fakta bahwa bisnis lain akan melihat organisasi tersebut sebagai organisasi yang profesional dan dapat diandalkan. Di sisi lain, kinerja yang buruk dan ketidakdisiplinan dapat terjadi akibat ketidaktahuan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan peraturan bisnis yang ditetapkan.

Aspek lain selain disiplin yang berhubungan dengan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan karyawan yang bisa memengaruhi cara orang tersebut menjalankan tugasnya. Terdapat dua kategori yang pertama meliputi ruang fisik aktual tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka, sedangkan kategori kedua mempertimbangkan faktor yang lebih abstrak. Semua elemen nyata di tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerja dan pekerjaan mereka secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja fisik, seperti: perabotan kantor standar meliputi suhu yang nyaman, tempat duduk, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan latar belakang, dan area kerja yang bersih. Sebaliknya, aspek non-fisik dari tempat kerja mencakup semua interaksi yang terjadi di sana, seperti interaksi antara rekan kerja, antara manajer dan bawahan, dan antara karyawan dan atasan. Ketika memikirkan tentang apa yang memengaruhi kinerja di tempat kerja, penting untuk mempertimbangkan aspek fisik dan non-fisik tempat kerja, sebab hal tersebut berhubungan langsung dengan para pekerja. Dengan fokus pada disiplin dan lingkungan kerja yang positif, pekerja cenderung memberikan yang terbaik, yang pada nantinya memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu perusahaan manufaktur di kota Depok yaitu PT XYZ yang memproduksi berbagai barang elektronik. Sistem alarm suara, sistem interkom, pengeras suara, *ProSound*, sistem distribusi, dan sistem nirkabel hanyalah beberapa

dari sekian banyak produk audio dan komunikasi yang dibuat oleh perusahaan ini. PT XYZ juga memiliki produk utama yaitu *speaker* dan *megaphone*. Perusahaan ini telah beroperasi selama 40 tahun di Indonesia dan menjadi produsen penting dalam industri manufaktur elektronik dalam menyediakan produk berkualitas, khususnya untuk perusahaan lokal maupun internasional. Agar perusahaan berjalan dengan baik, PT XYZ memanfaatkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten untuk keberlangsungan Perusahaan.

Terkait pelaksanaan disiplin kerja dan lingkungan kerja, di PT XYZ juga memiliki permasalahan. Dalam disiplin kerja, ada karyawan yang pergi lebih awal dari waktu yang ditetapkan, kemudian terdapat juga masalah keterlambatan datang ke tempat kerja. Berdasarkan data absensi pada bulan Januari-Maret 2025, di PT XYZ terdapat beberapa permasalahan pada kedisiplinan karyawan yang berpotensi menghambat kinerja. Permasalahan tersebut berupa keterlambatan yang mencapai 7,3% dari 41 karyawan dan sebesar 24,4% dari 41 karyawan yang kurang patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku seperti pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan. Dan berdasarkan observasi terdapat juga sejumlah karyawan yang kerap melakukan percakapan di luar konteks pekerjaan dengan rekan kerja selama jam operasional, sehingga mengakibatkan terbuangnya waktu dan berpotensi mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Karyawan seharusnya mempunyai kesadaran yang tinggi atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan berkomitmen untuk menghasilkan kerja yang maksimal.

Selain permasalahan terkait data absensi dan observasi, hasil wawancara dengan karyawan di departemen diaphragm pada PT XYZ menunjukkan bahwa disiplin kerja masih memiliki tantangan. Salah satu masalah yang muncul adalah kurangnya tanggung jawab dari beberapa karyawan, terutama karyawan baru. Meskipun mereka telah mengikuti pelatihan selama enam bulan, masih ada di antara mereka yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik. Seharusnya, karyawan baru dapat lebih aktif dan berinisiatif dalam bekerja, agar ke depannya mereka terbiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Di samping permasalahan kedisiplinan, ada pula permasalahan terkait lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan perwakilan pimpinan perusahaan secara keseluruhan lingkungan kerja di PT XYZ sudah memenuhi standar nasional seperti keamanan dan kebersihan. Namun berdasarkan wawancara

---

dengan karyawan pada departemen diaphragm , terdapat beberapa karyawan yang kurang nyaman saat bekerja disebabkan suhu di ruangan yang cukup panas karena ruangan yang terbuka sehingga udara panas dari luar masuk ke dalam ruangan dan membuat AC di ruangan kurang bekerja dengan maksimal, selain itu kurangnya kerapian pada ruang kerja berupa banyaknya barang dan kardus yang tidak tertata rapi pada departemen diaphragm . Bila disiplin karyawan serta lingkungan kerja juga baik, untuk itu hasil kerja karyawan akan terjadi kenaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Dari topik terkait terdapat temuan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan (Apriliyani & Indra, 2024) hasilnya bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja bersama lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan (Septiani & Arliandi, 2025) mengatakan bahwa tidak ada dampak yang signifikan antara disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

Oleh karena itu, melalui pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh ide-ide yang relevan dan aplikatif yang tidak hanya memberikan peran positif bagi pengembangan kebijakan internal perusahaan, tetapi juga menjadi dasar yang kuat dalam membentuk strategi kinerja karyawan menjadi lebih optimal lagi. Berdasarkan latar belakang tersebut untuk itu dilaksanakan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm pada PT XYZ”.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Goal Setting Theory**

Goal Setting Theory yang digunakan penelitian ini adalah pendapat dari Edwin Locke sebagai teori utama yang menyatakan orang yang berkomitmen pada tujuan akan memiliki lebih banyak tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut, yang pada gilirannya mempengaruhi tindakan dan kinerja mereka. Dengan kata lain teori ini menyatakan perilaku kerja seseorang akan dipengaruhi oleh tujuan yang jelas, terarah, dan menantang, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja. Disiplin kerja dalam organisasi membantu karyawan mematuhi tujuan dan standar kerja karyawan menjadi lebih disiplin dan teratur saat bekerja dengan tujuan yang jelas, dan lingkungan kerja yang baik membantu mencapai tujuan tersebut (Cahyati et al., 2025).

### **Disiplin Kerja**

Dalam sebagian besar konteks, disiplin merujuk pada sikap dan tindakan seseorang yang patuh pada aturan dan ketentuan. Menurut (Safrila & Oktiani, 2024) Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja adalah mereka yang secara sukarela dan sadar mematuhi kebijakan serta prosedur perusahaan kepatuhan tersebut tidak berasal dari rasa takut akan pembalasan tetapi lebih dari pemahaman tentang pentingnya mematuhi aturan. Menurut (Wahyuni et al., 2024) Disiplin di tempat kerja merupakan cerminan seberapa seriusnya orang-orang menjalankan tanggung jawab mereka untuk mematuhi kebijakan dan prosedur yang ditentukan oleh organisasi mereka. Disiplin kerja yang baik diharapkan bisa memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dan menurut Siswanto, disiplin kerja adalah sikap siap menerima dan tanggung jawab atas tindakannya, serta norma dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur lingkungan kerja seseorang (Pahlawati et al., 2022). Adapun dimensi serta indikator disiplin kerja merujuk pada Siswanto dalam (Dewi & Avriyanti, 2021) , meliputi:

1. Frekuensi kehadiran, Adalah seberapa sering karyawan masuk kerja. kedisiplinan kerja yang baik adalah tingkat ketidakhadiran yang rendah atau tingkat kehadiran yang tinggi. Dimensi ini diukur dengan indikator: ketepatan waktu.
2. Tingkat kewaspadaan, Karyawan yang menjaga perhatian tinggi terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka memastikan bahwa mereka secara konsisten melaksanakan tugas mereka dengan kehati-hatian dan akurasi. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator: tanggung jawab.
3. Ketaatan pada standar kerja, Untuk memastikan pelaksanaan tugas yang aman dan menghindari kecelakaan di tempat kerja, personel harus mematuhi semua standar yang ditetapkan sesuai peraturan dan hukum yang ada. Dimensi dapat diukur melalui indikator: patuh terhadap standar kerja.
4. Ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan kerja, Memberikan karyawan terkait kenyamanan dan lingkungan kerja yang lancar dipandang sebagai aspek kepatuhan terhadap standar kerja. Ketaatan pada peraturan diukur dengan indikator: patuh terhadap peraturan.
5. Etika kerja, Lingkungan yang bahagia dan rasa saling menghormati antara rekan kerja dan pimpinan akan tercipta apabila setiap karyawan mempunyai etos kerja

saat menjalankan tugasnya. Dimensi etika kerja dapat diukur dengan indikator: kerapian berpakaian.

### **Lingkungan Kerja**

Di tempat kerja pada umumnya, segala sesuatu di sekitar pekerja merupakan lingkungan kerja. Yang memengaruhi kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik adalah komponen fisik, mental, dan sosial tempat kerja, yang secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja (Ayunasrah et al., 2022). Lingkungan kerja juga merupakan keadaan dan kondisi di mana seseorang bekerja, termasuk ruang kerja, *layout*, peralatan, dan infrastruktur, serta hubungan kerja secara vertikal ataupun horizontal (Waskito & Sumarni, 2023). Adapun menurut (Annatasya & Rosalina, 2022) lingkungan kerja dikenal sebagai segala sesuatu, baik nyata maupun tidak nyata, yang ditemui pekerja di tempat kerja dan memiliki potensi memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan secara kolektif. Terdapat dimensi dan indikator menurut Sutrisno dalam Dwijayanti yang dikutip oleh (Halawa et al., 2021), yaitu:

1. Penerangan, merujuk pada tingkat cahaya yang tersedia untuk menerangi area kerja karyawan. Pencahayaan dapat diukur dengan indikator: kecukupan cahaya.
2. Suhu atau temperatur udara, mencerminkan pada kenyamanan temperatur udara di lingkungan kerja bagi karyawan. Suhu udara dapat diketahui dengan indikator: temperatur ruangan.
3. Tingkat kebisingan, mengacu pada adanya gangguan suara di lingkungan kerja yang dapat mengganggu aktivitas karyawan. Tingkat kebisingan dapat diukur dengan indikator: gangguan suara.
4. Keamanan kerja, menunjukkan kondisi kerja yang dirasa aman oleh karyawan, tanpa rasa cemas atau khawatir selama bekerja. Keamanan kerja dapat diukur dengan indikator: tingkat keamanan.
5. Tata letak peralatan, mengacu pada keteraturan dan kesesuaian penempatan peralatan kerja di ruang kerja. Tata letak peralatan dapat diukur dengan indikator: kerapian ruangan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, menggambarkan kualitas interaksi sosial dan hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan. Aspek ini dinilai berdasarkan persepsi individu terhadap hubungan yang terbentuk diantara

kolega di dalam lingkungan organisasi. Relasi antar rekan kerja dapat dinilai melalui indikator: komunikasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja yakni hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan pada periode tertentu berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Saputra & Rahmat, 2024). Kinerja dapat diartikan dalam dua cara: pertama, sebagai evaluasi keterampilan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan; dan kedua, sebagai keberhasilan karyawan dalam memenuhi kriteria kualitas dan kuantitas perusahaan (Pramudya et al., 2023). Kinerja karyawan ialah hasil kerja baik dari segi mutu maupun kuantitas yang ditunjukkan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dalam menjalankan tugas serta fungsi yang diperintahkan oleh organisasi serta sistem kerja yang berlaku dalam organisasi tersebut (Ratnasari et al., 2020). Pada intinya, kinerja merujuk pada hasil yang telah dicapai atau sejauh mana pekerjaan karyawan suatu organisasi atau perusahaan yang telah diukur berdasarkan tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Bernardin & Russell dalam (Muhyi, 2021), menyatakan bahwa kinerja bisa diukur dengan kriteria utama atau dimensi serta indikator:

1. *Quality* (kualitas), merupakan sejauh mana suatu prosedur atau tindakan sesuai dengan atau hampir mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator: 1)sesuai standar dan 2)keterampilan.
2. *Quantity* (kuantitas), adalah jumlah total yang telah dihasilkan, seperti jumlah nilai, unit, atau siklus aktivitas. Dimensi ini indikatornya dapat diukur melalui: 1)sesuai kemampuan dan 2)target kerja.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu), yaitu menilai tingkat penyelesaian suatu aktivitas dalam waktu yang dialokasikan, termasuk saling ketergantungan dengan keluaran lain dan penjadwalan tugas lainnya. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator: Target waktu.
4. *Cost-effectiveness* (efektivitas), efisiensi mengacu pada seberapa baik perusahaan memanfaatkan sumber dayanya, termasuk modal manusia, modal finansial, modal teknologi, dan bahan baku, untuk meningkatkan produksi atau mengurangi pemborosan. Dimensi ini diukur dengan indikator: Komitmen.
5. Kebutuhan supervisi atau *need for supervision*, menunjukkan seberapa jauh seorang pekerja bisa melaksanakan tugasnya secara mandiri tanpa perlu

pengawasan langsung dari atasan guna menghindari perilaku yang tidak diinginkan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator: Kemandirian.

6. *Interpersonal impact* (pengaruh hubungan personal), menunjukkan sejauh mana karyawan menjaga harga diri, reputasi, serta membangun kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan dan bawahan. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator: Kerja sama.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan hasil dari pemikiran, yang tingkat kebenarannya masih bersifat sementara (Syahza, 2021). Ke depannya, akan dilakukan serangkaian tindakan, dimulai dengan pengumpulan data dan diakhiri dengan penarikan simpulan dari rumusan masalah saat ini, untuk menentukan benar atau salahnya hipotesis ini. Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan:

1. Hipotesis 1

$H_{01}$  = Diprediksi tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm PT XYZ.

$H_{a1}$  = Diprediksi ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm PT XYZ.

2. Hipotesis 2

$H_{02}$  = Diperkirakan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm PT XYZ.

$H_{a2}$  = Diperkirakan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm PT XYZ.

3. Hipotesis 3

$H_{03}$  = Diperkirakan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm PT XYZ.

$H_{a3}$  = Diperkirakan ada pengaruh antara disiplin Kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm PT XYZ.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang terdapat do studi ini meliputi semua staf pada departemen diaphragm PT XYZ, dan sampel yang akan digunakan untuk diteliti adalah dengan teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan karyawan departemen diaphragm di PT XYZ dengan jumlah 41 karyawan .

**Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT XYZ mempengaruhi kinerja karyawan di lokasi berikut: Jl. Raya Jakarta-Bogor No. 35, Sukamaju Baru Kec. Tapos Kota Depok.

**Variabel Penelitian**

Variabel yang relevan pada penelitian ialah:

1. Variabel bebas atau independen: disiplin kerja serta lingkungan kerja.
2. Variabel terikat atau dependen: kinerja karyawan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode Metode yang diterapkan untuk mengumpulkan data pada penelitian:

1. Observasi, dengan langsung turun ke lapangan untuk menyaksikan fenomena yang dianalisis dan melaporkan setiap masalah yang ditemui.
2. Kuesioner, dengan meminta orang mengisi serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis.
3. Wawancara, peneliti bertanya atau berbicara dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian.
4. Studi dokumentasi, peneliti memeriksa dan menilai sejumlah dokumen yang relevan dengan subjek yang sedang dibahas.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Di studi ini nilai yang dihasilkan r-tabel adalah 0,308 dengan ukuran sampel 41 responden dan tingkat signifikansi 5%. Pernyataan dianggap benar jika angka korelasi lebih besar dari nilai dalam tabel r. Berikut hasil yang disajikan dalam tabel setelah dilakukan perhitungan:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.782	0.308	Valid
2	0.813		
3	0.754		
4	0.826		
5	0.89		
6	0.793		
7	0.808		
8	0.857		
9	0.736		

10	0.809		
11	0.887		

Sumber: Data diolah (2025)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.798	0.308	Valid
2	0.755		
3	0.855		
4	0.754		
5	0.727		
6	0.654		
7	0.795		
8	0.827		
9	0.862		
10	0.859		
11	0.774		
12	0.847		

Sumber: Data diolah (2025)

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

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.856	0.308	Valid
2	0.802		
3	0.753		
4	0.798		
5	0.837		
6	0.805		
7	0.789		
8	0.725		
9	0.83		
10	0.787		
11	0.813		
12	0.855		

Sumber: Data diolah (2025)

Seperti yang dapat diamati pada tabel 1 hingga tabel 3 uji validitas instrumen pada variabel yang terdapat pada studi ini memperlihatkan bahwasanya seluruh item pernyataan memiliki koefisien hasil validitas yang nilainya di atas r tabel, yaitu 0,308. Oleh karena itu, setiap elemen pernyataan yang telah dibuktikan validitasnya dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

---

**Tabel 4.** Hasil Uji reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Nilai Krisis</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja (X1)	0,949	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,937		
Kinerja Karyawan (Y)	0,949		

Sumber: Data diolah (2025)

Menurut data yang ditunjukkan dalam tabel 4, diperoleh informasi bahwasanya tiap item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai reliabilitas yang melebihi angka 0,60. Maka ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan pada angket atau kuesioner dapat diandalkan atau dipercaya untuk dapat mengukur masing-masing variabel secara konsisten.

### **Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas membuktikan sampel yang diuji memiliki distribusi normal dan memenuhi kriteria untuk dilakukan uji selanjutnya yaitu uji regresi linear berganda. Dengan angka atau nilai p sejumlah 0,200 yang maknanya di atas 0,05 untuk itu hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data dikatakan distribusi yang dimiliki normal. Tabel dan grafik hasil uji normalitas:

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

#### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		Unstandardized Residual
Normal Parameters*	Mean	,0000000
	Std Denation	3.50247703
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.074
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.074
Asymp Sig (2-tailed)		0.200

Sumber: Data diolah (2025)



**Gambar 1.** Grafik Uji Normalitas

Titik-titik tersebar disepanjang arah garis diagonal, yang memberikan bukti bahwa model regresi mengikuti distribusi normal. Informasi ini didukung oleh grafik uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil perhitungan disiplin kerja serta lingkungan kerja tidak ada multikolinearitas karena nilai VIF sejumlah  $1,071 < 10$  serta nilai toleransi sejumlah  $0,934 > 0,1$ . Berikut tabel hasil yang dihasilkan:

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	7.619	4.627		1.647	0.108		
DISIPLIN KERJA	0.528	0.087	0.571	6.07	0.000	0.934	1.071
LINGKUNGAN KERJA	0.378	0.076	0.47	4.996	0.000	0.934	1.071

Sumber: Data diolah (2025)

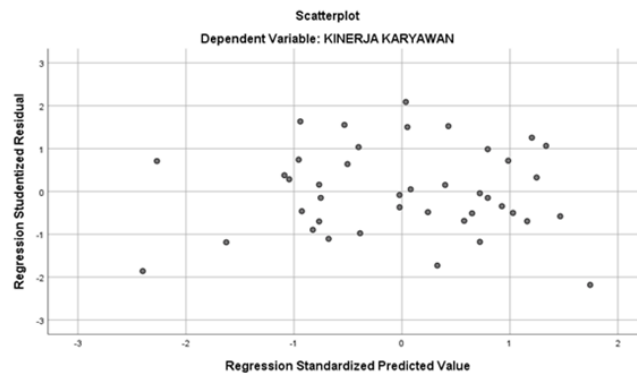
**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut tabel dan grafik, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05, yakni masing-masing sejumlah 0,201 serta 0,175. Pada grafik juga menunjukkan titik-titik yang terdapat pada grafik terdistribusi secara acak di bagian bawah dan di bagian atas. Jadi, tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut tabel dan grafik uji heteroskedastisitas:

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	3.150	2.551		1.235	0.224
DISIPLIN KERJA	-0.066	0.048	-0.224	-1.38	0.175
LINGKUNGAN KERJA	0.054	0.042	0.211	1.302	0.201

Sumber: Data diolah (2025)



**Gambar 2.** Hasil Grafik Scatterplot

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Saat mencari dampak beberapa variabel X pada variabel Y, uji regresi linier berganda adalah jalan keluarnya. Temuan uji untuk analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 8:

**Tabel 8.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	7.619	4.627		1.647	0.108
DISIPLIN KERJA	0.528	0.087	0.571	6.070	0.000
LINGKUNGAN KERJA	0.378	0.076	0.470	4.996	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Di bawah ini merupakan persamaan regresi yang didapatkan dari koefisien regresi sesuai dari tabel 8:

$$Y = 7,619 + 0,528 X1 + 0,378 X2$$

Dengan interpretasi persamaan

1. Nilai 7,619 merupakan konstanta atau keadaan dimana lingkungan kerja (X2) serta disiplin kerja (X1) belum berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jika variabel bebas tidak ada dengan demikian variabel tergantug juga tidak terjadi perubahan.

2. Korelasi positif antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sejumlah 0,528. Hal ini berarti bahwasanya kenaikan satu satuan disiplin kerja (X1) akan memberi pengaruh pada kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,528.
3. Dengan nilai b2 sejumlah 0,378 (nilai koefisien regresi X2), diartikan bahwa X2 (lingkungan kerja) memberi pengaruh positif pada Y (kinerja karyawan), untuk itu satu satuan pada X2 (lingkungan kerja) akan menyebabkan kenaikan Y sejumlah 0,378 satuan.

### Uji t

Hasil pada tabel 9 memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja memiliki nilai p kurang 0,05 serta nilai t hitung di atas nilai t tabel (2,024), untuk itu dapat diartikan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan serta lingkungan kerja juga memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

**Tabel 9.** Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Disiplin Kerja	6.070	0.000
Lingkungan Kerja	4.996	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

### Uji F

Hasil uji F menyatakan nilai sig. di bawah 0,05 serta nilai f di atas nilai F tabel, yakni  $41,480 > 3,24$ , maka dapat disimpulkan dari tabel 9 bahwasanya disiplin kerja serta lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

**Tabel 10.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1071.257	2	535.629	41.48	0.000
Residual	490.694	38	12.913		
Total	1561.951	40			

Sumber: Data diolah (2025)

### Uji Koefisien Determinasi

Dengan nilai r kuadrat sejumlah 0,686 (atau 68,6%), seperti yang ditunjukkan pada tabel 11, lingkungan kerja (X2) serta disiplin kerja (X1) memberi kontribusi signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 66,9% dan sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor-faktor yang bukan menjadi bagian dalam analisis ini.

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.828	0.686	0.669	3.59347
a. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah (2025)

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Diaphragm PT XYZ**

Disiplin kerja (X1) diketahui memberi pengaruh yang cukup besar pada kinerja pegawai (Y) di departemen diaphragm PT XYZ, berdasarkan hasil analisis regresi parsial (uji-t). Nilai t yang dihitung sejumlah 6,070 di atas nilai t tabel sejumlah 2,024. Nilai sig. yang dihasilkan juga di bawah ambang batas yang sudah ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05. Kinerja karyawan di departemen diaphragm dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dengan hasil koefisien regresi sejumlah 0,528 untuk disiplin kerja memperlihatkan bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan ketika ada peningkatan disiplin kerja.

Hasil yang diperoleh yang menunjukkan kinerja karyawan di departemen diaphragm dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dapat juga diketahui dari hasil jawaban responden. Dalam hal ini hasil tanggapan yang ada didukung mayoritas peserta survei yang setuju dengan pernyataan “Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan”, yang mengindikasikan adanya kesadaran diri akan pentingnya tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini selaras dengan tanggapan mayoritas responden pada variabel kinerja yang menyatakan “Saya berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja”, sehingga disiplin kerja yang baik terlihat mendukung tercapainya kinerja yang tinggi. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Caraka & Azis, 2024) pada PT Polindo Utama, di mana kepatuhan yang ketat terhadap peraturan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja. Dan temuan ini juga sesuai dengan studi (Sinulingga et al., 2025) di PT Enggal Family Construction yang menghasilkan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Maknanya, disiplin ditempat kerja mempengaruhi kemampuan pekerja untuk mencapai tujuan dan bekerja sesuai harapan, selain pada tingkat kepatuhan mereka terhadap peraturan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen diaphragm PT XYZ**

Kinerja karyawan di departemen diaphragm di PT XYZ mendapatkan pengaruh secara signifikan oleh X2, lingkungan kerja, menurut uji-t untuk regresi parsial. Nilai-t yang dihitung sebesar 4,996 di atas nilai t-tabel sejumlah 2,024. Tingkat

signifikansi yang dihitung juga lebih rendah dari batas yang ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05, yaitu sebesar 0,000. Akibatnya, dapat menyimpulkan bahwa  $H_a2$  diterima dan ditolaknya  $H_o2$ . Dengan koefisien regresi sejumlah 0,378 untuk variabel lingkungan kerja, dapat menyimpulkan bahwa akan ada peningkatan dalam kinerja karyawan untuk setiap peningkatan lingkungan kerja. Lingkungan kerja departemen diaphragm PT XYZ memberi dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil yang diperoleh yang menunjukkan kinerja karyawan di departemen diaphragm dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja dapat juga diketahui dari hasil jawaban responden. Dalam hal ini hasil mayoritas peserta survei setuju dengan pernyataan "Keamanan di tempat kerja membuat saya nyaman di tempat kerja," yang memperkuat pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja merupakan salah satu aspek yang dianggap vital dan mampu memberikan rasa tenang bagi pekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Temuan ini sesuai hasil penelitian (Saputra & Fernos, 2023) yang menunjukkan bahwa Di Ar Risalah Kota Padang, suasana kerja membawa dampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Temuan studi menguatkan hasil kajian pustaka (Mangasi & Hia, 2024) yang menemukan bahwa faktor tempat kerja berdampak signifikan pada kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung akan menaikkan semangat kerja dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen diaphragm PT XYZ**

Perolehan uji F sejumlah 0,000 menunjukkan bahwa taraf signifikansi di bawah ambang batas yang sudah ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu, nilai F tabel sejumlah 3,24, tetapi nilai F hitung sejumlah 41,480. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa  $H_a3$  benar dan  $H_o3$  salah. Berdasarkan data tersebut, disiplin kerja serta lingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan pada pekerja departemen diaphragm PT XYZ. Gabungan pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan lebih efektif sejumlah 66,9%, yang ditunjukkan dengan koefisien dengan koefisien determinasi sebesar Adjusted R Square 0,669. Kedua unsur tersebut memberi pengaruh yang menguntungkan pada kinerja karyawan dan saat digabung pengaruh gabungannya menjadi jauh lebih besar.

Hasil yang diperoleh yang menunjukkan kinerja karyawan di departemen diaphragm dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara

---

bersama-sama. Dalam hal ini hasil Temuan ini sependapat dengan penelitian (Veritia et al., 2023) pada PT Prima Soeka Buana, di mana disebutkan bahwa kinerja karyawan mendapatkan pengaruh oleh lingkungan kerja serta disiplin kerja secara signifikan. Dari sudut pandang konseptual, temuan penelitian ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, di samping masalah internal seperti disiplin, mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawannya, bahkan pekerja yang paling disiplin pun tidak akan dapat bekerja secara maksimal. Kemampuan perusahaan untuk berjalan dengan lancar dalam operasionalnya salah satunya bergantung pada kinerja karyawan yang pada gilirannya kinerja karyawan tersebut memang mendapatkan pengaruh dari beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## **5. SIMPULAN dan SARAN**

### **Simpulan**

Merujuk pada temuan penelitian maka bisa diambil sejumlah kesimpulan antara lain:

1. Disiplin kerja secara individual memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm pada PT XYZ.
2. Secara parsial lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm pada PT XYZ.
3. Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja secara bersamaan memberi pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan departemen diaphragm pada PT XYZ.

### **Saran**

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan berdasarkan hasil penelitian, terdapat sejumlah saran yang penulis berikan, yaitu:

1. Terkait disiplin kerja menunjukkan bahwa ada karyawan yang keulangannya lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan. Pada hal ini, PT XYZ diharapkan melakukan pengawasan langsung yang dapat dilakukan oleh kepala divisi atau supervisor, serta memberikan teguran secara langsung agar karyawan tidak pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Dalam variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa terdapat suara bising (mesin) dalam departemen diaphragm, meskipun sebagian karyawan merasa

sudah terbiasa, namun PT XYZ dapat mengatasi hal tersebut dengan memberi *earplug* atau *earmuff* kepada karyawan yang merasa tidak nyaman dengan suara bising (mesin). *Earplug* yaitu alat peredam kebisingan yang digunakan dengan cara dimasukkan ke dalam telinga, sedangkan *earmuff* menutupi seluruh telinga sehingga karyawan terasa lebih nyaman saat melakukan pekerjaannya.

3. Pada variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada hubungan intrapersonal atau hubungan antar individu. Dalam hal ini PT XYZ dapat mempertimbangkan pengadaan kegiatan *gathering*, seperti acara rekreasi bersama, atau pelatihan tim (*team building*) di luar jam kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan, mempererat komunikasi, serta membangun kepercayaan antar karyawan agar dapat terciptanya hubungan yang harmonis antar individu.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan Kerja “Work from Home” selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen*, 12(1), 56–83. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976>
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Masman: Master Manajemen*, 2(3), 25–34. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Cahyati, N. K. T., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay. *Values*, 6(2025), 62–74.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (Jismdb)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Dewi, A., & Avriyanti, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. JPT Adit Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stia Tabalong*, 4(2), 1241–1255.
- Halawa, B., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 10–20.
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri*, XVIII(3), 383–394.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan*

- Kewirausahaan*, 6(1), 53–65.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i1.32494>
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19. *Reslaj: Regional Education Social Laa Rioba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1). Forum Pemuda Aswaja.
- Safрила, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, 2(2), 62–74.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Septiani, Y., & Arliandi, N. D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lebak. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i1.720>
- Sinulingga, A. L. P., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Enggal Family Construction. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3320–3330. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7809>
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi*. Unri Press, Pekanbaru.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 880–887. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.749>
- Wahyuni, A. S., Wahyuliana, E., Azhari, S. R. I., Santoso, I., & Nasrullah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1593–1602. <https://doi.org/10.1002/9781444323986.ch14>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadapkepuasan Kerjakaryawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(2), 315–328.