

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRACE SOLUTION

Noviyanti¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910120@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In the era of globalization, the level of competition is getting higher so that it becomes a motivation for business people to be able to improve employee performance to be able to compete. Employee performance is the quality of employee work in completing the work that has been given by the company. Things that affect performance are the work environment and work discipline. The purpose of this research is to determine the effect of work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Grace Solutions. This research uses quantitative research methods with descriptive research types. The sampling technique uses the Non Probability Sampling method. The data collection technique in this research is the distribution of questionnaires with a sample of 132 respondents who are employees of PT. Grace Solutions. Data analysis with data quality test, classical assumption test, influence test and hypothesis testing. The results of the t test show that the work environment has no significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance. And the results of the F test show that the work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keyword: Employee Performance; Work Discipline; Work Environment.

PENDAHULUAN

Era globalisasi mengakibatkan tingkat kompetisi semakin tinggi dan bertambah. Masalah ini dapat dirasakan setiap perusahaan sebab pada era ini memberikan kesempatan masuknya para pesaing yang mengimplementasikan sistem manajemen, teknologi serta Sumber Daya Manusia. Pada periode ini juga semakin tinggi permintaan terhadap kualitas ataupun mutu suatu produk ataupun jasa dan persaingan yang juga semakin ketat sehingga mengakibatkan terjadinya suatu tantangan buat suatu perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing dengan perusahaan lain (Fiqi, 2018)

Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja lebih

efektif dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Permadi, 2017). Hal lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang menjamin terpeliharanya ketertiban sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan saat menjalankan pekerjaannya yang telah diberikan oleh pihak atasannya. Terdapat berbagai parameter yang dijadikan sebagai standar untuk mengetahui posisi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang terdiri dari keterampilan serta kemampuan kerja. Kualitas dari kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan pada saat mengimplementasikan tugasnya wajib berhubungan dengan pekerjaan yang telah dipercayakan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Hasil yang telah diraih akan memberi respon positif agar dapat terus energik.

PT. Grace Solution merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kabel listrik yang didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini terletak di Kawasan Batamindo Industrial Park, Jl. Kenanga Lot 239, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 132 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

KAJIAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang ada pada sekitar karyawan yang mampu memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan (Bahri, 2018).

Menurut (Sunarsi et al., 2020) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berbentuk fisik yang ada di area tempat kerja yang berpengaruh pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut baik hubungan antara atasan dan bawahan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah bagian lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan perlu untuk mengupayakan situasi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan.

Menurut (Adha et al., 2019) karakteristik lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Budaya yang dimana masing-masing karyawan diperlakukan dengan baik.
2. Sikap para atasan yang memberikan contoh atau peran yang benar kepada bawahan nya.
3. Peduli terhadap sesama rekan kerja.
4. Ketika mengalami masalah, diselesaikan secara cepat dan bersama.

5. Karyawan bertindak dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Arinawati E & B, 2021) adalah :

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Pertukaran Udara
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Keamanan
7. Musik

2.2. Disiplin Kerja

Menurut (Solahudin, 2021) disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai misi perusahaan.

Menurut (Arief Subyantoro & Suwanto, 2020) tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan Sikap Kendali yang Baik. Suatu perusahaan menginginkan semua karyawannya mempunyai sikap kendali yang baik agar karyawan tersebut berjuang untuk melaksanakan kedisiplinan untuk diri sendiri.
 2. Pengelolaan Kerja. Agar pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan berjalan dengan baik maka akan dilaksanakan pengelolaan atas standar serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 3. Pembetulan Sikap. Pembetulan sikap bisa dilaksanakan dengan memberikan pelatihan, pemberian hukuman ataupun tindakan kedisiplinan yang sesuai untuk karyawan guna meminimalisir persoalan di masa depan.
 4. Agar karyawan sanggup menghasilkan keproduktifan yang baik sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
 5. Agar karyawan memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan.
- Menurut (Rahmawati & Ita, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :
1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan. Keteladanan pimpinan merupakan faktor penting, karena dalam perusahaan seluruh karyawan akan selalu melihat cara pimpinan

mendisiplinkan dirinya melalui ucapan maupun tindakan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan.
Kedisiplinan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada peraturan tertulis untuk dijadikan patokan bersama.
3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
Jika ada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan, maka pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan memberikan tindakan sanksi atas sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuat.
4. Ada maupun tidak pemantauan pimpinan
Pada setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan perlu adanya pemantauan, yang akan membimbing seluruh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan
Seorang karyawan bukan hanya senang apabila mendapat pekerjaan yang layak, melainkan mereka juga memerlukan perhatian dari atasannya sendiri.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting guna meningkatkan kesuksesan perusahaan. Menurut (Hadju & Adam, 2019) kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses pekerjaan yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

Menurut (Hadju & Adam, 2019) terdapat beberapa aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan :

1. Faktor Kemampuan dari Karyawan
Kemampuan ialah suatu bagian penting dari hasil kerja maksimal yang diraih oleh karyawan.
2. Faktor Karakter dari Karyawan
Karyawan yang mempunyai pribadi atau karakter yang baik akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.
3. Faktor Budaya dari Perusahaan

Budaya dari perusahaan ialah suatu hal yang menjadi kebiasaan yang diterapkan dalam perusahaan atau instansi.

4. Faktor Sistem Komunikasi
Komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sangat bermanfaat bagi perusahaan.
5. Faktor Kepuasan Kerja
Apabila karyawan merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya maka karyawan tersebut akan memiliki dampak yang lebih baik dalam menghasilkan kinerja yang baik.
6. Faktor Visi dan Misi dari Perusahaan
Visi dan misi adalah dua hal yang memiliki perbedaan. Visi merupakan harapan atau impian yang ingin dicapai suatu perusahaan. Misi merupakan suatu langkah atau cara untuk meraih harapan atau impian yang ingin dicapai. Misi merupakan penjelasan mengenai langkah apa yang akan diambil untuk mewujudkan misinya.

2.4 Peneliti Terdahulu

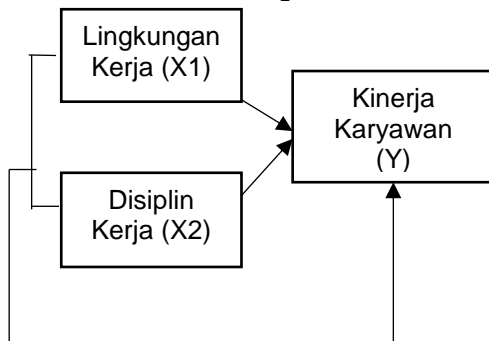
Berdasarkan teori yang telah diperoleh dari berbagai sumber pustaka, guna mendukung penelitian ini, maka berikut penelitian terdahulu yang relevan yang dapat menjadi referensi atau sebagai contoh :

1. (Fiqi, 2018), hasil dari penelitian ini menunjukkan jika pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. (Linda Triya Kristin Kusuma Dewi, 2017), hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. (Muslimat & Wahid, 2021), hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Arianto & Kurniawan, 2020), hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



(Sumber: Data Peneliti, 2021)

2.6 Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang diajukan berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas.

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dan kerangka pemikiran yang diperoleh dari pembahasan diatas, yaitu :

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

H3: Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

METODE PENELITIAN

Menurut (Fiqi, 2018) penelitian penjelasan adalah penelitian yang berfokus pada hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang sudah diringkas sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang menerangkan bahwa variabel-variabel yang akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh data yang akan dipakai guna menelaah hubungan antar variabel yang dijelaskan dengan angka. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

Sifat penelitian ini bersifat replikasi dan pengembangan yang dimana penelitian ini mengarah kepada penelitian terdahulu

tetapi menggunakan objek dan periode penelitian yang berbeda.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Grace Solution dimana perusahaanya terletak di daerah Muka Kuning. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grace Solution.

Periode penelitian adalah rentang waktu yang dihabiskan peneliti untuk melaksanakan penelitian mulai dari awal pelaksanaan hingga akhir pelaksanaan penelitian. Periode penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 5 bulan yang dimulai dari bulan September 2021 hingga Januari 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Grace Solution sebanyak 132 responden.

Berikut adalah syarat dalam penentuan sampel pada penelitian ini :

1. Respondennya adalah seluruh karyawan PT. Grace Solution
2. Responden berusia >16 tahun

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* atau biasa disebut teknik sampling jenuh. Teknik ini adalah suatu teknik pengambilan data yang tidak memberi kesempatan untuk setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Muslich Anshori & Iswati, 2020). Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 132 Responden

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 132 responden.

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data ini adalah kuesioner dan tinjauan pustaka.

Teknik analisis data yang digunakan :

3.1. Uji Normalitas

Berfungsi untuk melihat apakah data pada penelitian sudah mempunyai

distribusi yang normal. Hasil dari uji normalitas data ini akan berpengaruh pada langkah analisis selanjutnya. Dalam uji normalitas data terdapat indikator yang biasa disebut nilai signifikansi. Jika data sampel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disebut instrument tersebar dengan normal dan sebaliknya jika data sampel memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 maka dapat disebut instrument tidak tersebar dengan normal.

3.2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan hubungan antara variabel independen maka perlu menggunakan uji multikolinieritas (Goo et al., 2019). Pengujian ini dilakukan dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*. Uji multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF lebih kecil 10 maka dikatakan data tersebut tidak memiliki multikolinieritas dan apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka dikatakan data tersebut terjadi multikolinieritas.

3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik yang menilai apakah ditemukan ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan dalam model regresi linear adalah uji heteroskedastisitas. Jika asumsi heteroskedastisitas tidak tercapai, maka model regresi dikatakan tidak valid (Yusuf & Daris, 2018).

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak

bebas. Analisis regresi linear berganda dihitung dengan rumus :
Rumus Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + B1X1 + B2X2$$

3.5 Analisis Determinasi

Uji analisis determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kapasitas untuk memperjelas keragaman variabelnya. Perolehan determinasi (R^2) memperlihatkan bahwa kapasitas variabel didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas. Nilai R^2 mempunyai nilai antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Apabila R^2 mendekati 1 maka variabel dependen berpengaruh pada seluruh data yang diberikan (Sarwono, 2017).

3.6 Uji t

Uji koefisien regresi ini dilakukan agar dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent (X_i) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) (Nurhadi et al., 2021).

3.7 Uji F

Uji f berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent pada variabel dependen. Uji ini menggunakan kriteria nilai signifikan kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima dan apabila nilai signifikan besar dari 0,05 maka hipotesis tidak dapat diterima (Rachmawati & Hendayani, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	356507.2626
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.069
	Positive	.034
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Pada uji normalitas melalui *one-sample kolmogorov-smirnov test*, data dapat dinyatakan normal apabila memiliki nilai *Asymp. Sig (2 Tailed)* > 0,05 (Siswanto, 2015). Berdasarkan

tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2 Tailed)* adalah 0,200 > 0,05. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Lingkungan_Kerja	.747	1.338
	X2_Disiplin_Kerja	.747	1.338

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF 1,338 < 10 dan *Tolerance* 0,747 > 0,10 dimana dapat diambil kesimpulannya bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.630	2.346		3.252	.001
	X1_Lingkungan_Kerja	-.058	.040	-.144	-1.446	.151
	X2_Disiplin_Kerja	-.066	.059	-.111	-1.115	.267

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Hasil pada pengujian diatas menunjukkan nilai signifikan dari masing-masing variabel ROA, ROE dan NPM sebesar 0,292, 0,308 dan 0,763 yang melebihi 0,05. Kesimpulan dari hasil diatas yaitu pada model regresi ketiga variabel independen tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.098	3.679		4.376	.000
	X1_Lingkungan_Kerja	.110	.063	.159	1.736	.085
	X2_Disiplin_Kerja	.346	.093	.340	3.722	.000

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dipaparkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16.098 + 0.110X_1 + 0.346X_2$$

Keterangan :

1. Konstanta mempunyai nilai sebesar 16.098, yang memiliki arti apabila

variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja nilainya adalah nol, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 16.098.

2. Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai sebesar 0.110 yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan

mengalami penambahan sebesar 0.110.

3. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai sebesar 0.346 yang artinya jika

variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penambahan sebesar 0.346

4.5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.183	2.157

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, *R Square* bernilai 0,195 yang berarti presentase dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam model regresi sebesar 19,5% atau variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh

variasi variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 19,5%, sedangkan sisanya sebesar 80,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

4.6 Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.098	3.679		4.376	.000
X1_Lingkungan_Kerja	.110	.063	.159	1.736	.085
X2_Disiplin_Kerja	.346	.093	.340	3.722	.000

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka hipotesis untuk masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,085 lebih besar dari nilai *Alpha* 0,05 dan nilai t hitung 1,736 lebih kecil dari t tabel 1,97852, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak terdapat

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *Alpha* 0,05 dan nilai t hitung 3.722 lebih besar dari nilai t tabel 1.97852, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

4.7 Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	145.410	2	72.705	15.629	.000 ^b
Residual	600.106	129	4.652		
Total	745.515	131			

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Primer, 2021)

Berdasarkan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama

(simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 15,629 lebih besar dari F tabel 3,0658, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya bahwa ditemukan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

4.8 Pembahasan

1. Hasil dari pengolahan data pada variabel ini dapat diperhatikan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena hasil signifikannya adalah 0,085 lebih besar dari 0,05, dan nilai t_{hitung} adalah 1,736 lebih kecil dari 1,97852, oleh sebab itu hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansah & Utami, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengolahan data pada variabel ini dapat diperhatikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena hasil signifikannya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3.722 lebih besar dari nilai t tabel 1.97852, oleh sebab itu hal ini menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Zulkifli, 2018). yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji pengolahan data, dapat diperhatikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution karena hasil signifikannya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari

0,05 dan nilai F hitung 15,629 lebih besar dari F tabel 3,0658, oleh sebab itu hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fiqi, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4.9 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi teoritis dan praktis dari penelitian adalah:

1. Implikasi teoritis :

- a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebersihan, kenyamanan dan keamanan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bertanggung jawab dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada variable kinerja karyawan, apabila indikator pada disiplin kerja dapat diimplementasikan dengan benar maka akan memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan untuk menjadikan saran kepada PT. Grace Solution untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Selain kedua faktor yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis serta beberapa hipotesis yang telah diuji tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution, maka dapat disimpulkan :

1. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.
3. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grace Solution.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/lpteks.V4I1.2109>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JeniusJurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Arief Subyantoro, & Suwato. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editon/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Strategi/-5ebeaaaqbaj?hl=en&gbpv=1
- Arinawati E, & B, S. (2021). *Penataan Produk SMK/MAK Kelas XII - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editon/Penataan_Produk_SMK_MAK_Kelas_XII/kp0weaaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=faktor+lingkungan+kerja&pg=pa74&printsec=frontcover
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terh...* - Google Books. https://www.google.co.id/books/editon/Pengaruh_kepemimpinan_lingkungan_lingkungan_kerja_budaya_organisasi_dan_motivasi_terh...
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215–252.
- Goo, K. M. G., JMV, M., & Syam, M. A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Kabupaten Ende. *Ekobisman*, 4(2), 94–109. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1022>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V6I2.14>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Linda Triya Kristin Kusuma Dewi, R. A. (2017). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doaj.org/article/8c6cf1acbe954a04bbb049b73eede6c3>
- Muslich Anshori, & Iswati, S. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif - Google Books. *Anak Hebat Indonesia*, 77. https://www.google.co.id/books/editon/Metode_Penelitian_Kuantitatif_dan_Kualit/yz8keaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=populasi+dan+sampel&printsec=frontcover
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021).

- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.V4I2.9281>
- Nurhadi, Hasibuan, S. W., Ascarya, Masrifah, A. R., & Latifah, E. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Islam - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editon/Metode_Penelitian_Ekonomi_Islam/pgieeaaqbaj?hl=en&gbpv=1
- Permadi, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Rachmawati, I., & Hendayani, R. (2020). *Managing learning organization in industry 4.0: proceedings of the International Seminar and Conference on Learning Organization (ISCLO 2019), Bandung, Indonesia, October 9-10, 2019*. 98.
- Rahmawati, & Ita. (2020). *Faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang)*. Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Sarwono, J. (2017). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23 - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editon/Mengenal_Prosedur_Prosedur_Populer_dalam/kc5idwaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=Mengenal+Prosedur-Prosedur+Populer+dalam+SPSS+23&printsec=frontcover
- Siswanto, V. A. (2015). *Belajar Sendiri SPSS 22* (1st ed.). Andi.
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editon/The_Essential_of_Human_Resources_Managem/ap8teaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=disiplin+kerja&pg=PA153&printsec=frontcover
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 197–206. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bism/article/view/2144>
- Yusuf, M., & Daris, L. (2018). *Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editon/Analisis_Data_Penelitian_Teori_Aplikasi/qrkreaaaqbaj?hl=en&gbpv=1