

PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Penerbit Erlangga Banjarmasin)

Helfiani ¹, Kurniaty ², Netty Nurhayati ³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin, Indonesia

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin, Indonesia

Email: helfi_erlangga@yahoo.com

ABSTRAK

Tiga aspek hubungan antara tempat kerja dan kinerja karyawan akan diteliti di sini: (1) dampak lingkungan tempat kerja, (2) pengaruh disiplin kerja, dan (3) interaksi antara keduanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pekerja PT. Penerbit Erlangga menjadi subjek investigasi ini. Dengan tanggapan dari 35 peserta yang dipilih secara acak untuk menyelesaikan survei. Ditemukan bahwa (1) terdapat hubungan positif yang lemah antara lingkungan kerja dengan kinerja, (2) disiplin kerja memiliki hubungan positif yang lemah dengan kinerja, dan (3) lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan akan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan akhir perusahaan. Ketika pekerja bekerja secara efektif, pemberi kerja mereka lebih mampu mencapai tujuannya dan menghasilkan uang sebanyak yang seharusnya. Sebuah perusahaan tidak dapat bertahan hidup tanpa sumber daya manusianya. Jelas, pertumbuhan, daya saing, dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan, semuanya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Pada tahun 2014, tantangan kritis yang dihadapi karyawan perusahaan disurvei oleh Towers Watson, sebuah organisasi survei sumber daya manusia global. Tujuh puluh persen bisnis Indonesia kesulitan menemukan pekerja yang memenuhi syarat, dan mayoritas pekerja di sana meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dua tahun (Sindonews, 2014 dalam Harjanti, 2017). Hanya 34 persen pekerja mengatakan mereka berencana untuk tetap bekerja dengan majikan mereka saat ini. Selain itu, persaingan di dunia usaha semakin hari semakin sengit. Mengingat iklim ekonomi saat ini, demi kepentingan terbaik bisnis apa pun untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Kinerja karyawan dikuantifikasi dalam hal kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja. Dari sudut pandang kualitas, hasil yang lebih besar menunjukkan bahwa pekerja telah memenuhi atau melebihi harapan perusahaan, sedangkan dari kuantitas satu, hasil yang lebih besar menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan lebih sedikit atau lebih sedikit. lebih banyak tugas (Harjanti, 2017). Ada kekuatan internal dan

Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023)

Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menyokong Pembangunan Berkelanjutan Era Revolusi Industri 4.0

Universitas Islam Kalimantan Tahun 2023

eksternal yang berperan saat kinerja karyawan dievaluasi. Pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritualitas merupakan contoh unsur intrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik, manajemen, komunikasi vertikal dan horizontal, gaji, dan tingkat pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman, dan sebagainya merupakan contoh faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan (Julita, 2020).

Di era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang sering disebut dengan personelnya. Kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar meningkat seiring dengan peningkatan kualitas tenaga kerjanya. Perusahaan harus memperhatikan poin-poin penting dari program pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan personel yang berpengetahuan luas dan berdaya saing tinggi (Pratama, 2016).

PT. Erlangga Banjarmasin merupakan perusahaan yang membutuhkan analisis terhadap kinerja perusahaan. Kajian tentang produktivitas karyawan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan. Mengingat masih adanya pekerja yang terlambat masuk kerja, penelitian ini perlu dilakukan. Bisnis juga tertarik pada apakah pengaturan kantor saat ini memuaskan atau tidak. Saat menjalankan bisnis, korporasi berkomitmen untuk berbagai tujuan. Potensi sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, menginformasikan penentuan tujuan tersebut. Dobre (2013) berpendapat bahwa untuk berhasil dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi harus menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi internal dan berdiri eksternal. Dengan meningkatnya persaingan kejam di antara bisnis, setiap perusahaan mencari cara untuk meningkatkan diri dari para pesaingnya. Hanya dengan kinerja yang luar biasa keunggulan kompetitif seperti itu dapat dicapai. Pekerja bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kinerja operasional, output mereka secara langsung mempengaruhi kesuksesan perusahaan (Harjanti, 2017).

Lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik dan non fisik yang berkontribusi pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Diasumsikan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat dalam lingkungan yang bersih, menyenangkan, dan kondusif untuk bekerja. Aspek non fisik di tempat kerja, seperti hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan, juga dapat berdampak pada produktivitas mereka (Pratama, 2016). Karyawan menempatkan nilai tinggi pada lingkungan kerja mereka karena itu adalah tempat di mana mereka melakukan tugas sehari-hari. Sebuah kantor di mana para pekerja dapat bersantai dengan nyaman dan ramah. Ketika pekerja menikmati tempat kerja mereka, mereka lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik; jika tidak, mereka mungkin cenderung tidak melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

Hasibuan (2006) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan dan motivasi untuk mengikuti semua aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh atasan seseorang serta setiap standar masyarakat yang mungkin relevan dengan posisi seseorang. Menurut Sastrohadiwiryo (2003), seorang pekerja yang menunjukkan kedisiplinan di tempat kerja menunjukkan sikap hormat, hormat, patuh, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, kemampuan untuk melaksanakannya, dan kesediaan untuk menerima sanksi seharusnya. melanggar tugas dan wewenangnya. dia diberikan (Julita, 2020). Setiap pekerja harus diajari nilai disiplin di tempat kerja. Mendidik pekerja tentang pentingnya mengikuti aturan sangat penting. Untuk menjaga ketertiban di dalam perusahaan, aturan dan kebijakan

sangat penting. Perusahaan itu sendiri harus bekerja menuju tujuan membuat peraturan transparan, dapat dipahami, dan dapat diterapkan secara universal.

Menurut penelitian Julita (2020) dengan 120 responden, suasana kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Di mana tingkat disiplin ini memanasifestasikan dirinya sebagai kedatangan dan keberangkatan yang teratur dan tepat waktu dari kantor bersama dengan kepatuhan yang rela terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Sementara itu, dalam hal tempat kerja itu sendiri, korporasi berusaha semaksimal mungkin untuk menyediakan lingkungan yang menyenangkan bagi para pekerjanya untuk melakukan pekerjaan mereka. Temuan studi oleh Aditya Nur Pratama (2016) menunjukkan bahwa kualitas budaya kerja organisasi dan disiplin karyawannya memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap produktivitas. Ini menunjukkan bahwa ketika manajemen menjaga orang-orangnya dan menjaga ketertiban di tempat kerja, produktivitas meningkat. Keterbatasan penelitian ini digunakan untuk mempertajam penelitian yang paling relevan dengan pernyataan masalah yang teridentifikasi. Sedangkan fokus penelitian ini hanya pada kondisi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas PT. Penerbit Erlangga Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Penerbit Erlangga Banjarmasin)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif adalah praktik menguji hipotesis tentang dunia melalui penggunaan variabel numerik dan metode statistik. Kajian tentang sebab akibat dikenal dengan penelitian kausalitas (Ikhsan et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistika Deskriptif Distribusi Frekuensi

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi

1) Variabel Lingkungan Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rerata Item
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	1	2,8	-	-	2	5,7	12	34,2	20	57,2	4,43
X _{1.2}	1	2,8	-	-	2	5,7	16	45,7	16	45,7	4,31
X _{1.3}	-	-	-	-	2	5,7	16	45,7	17	48,6	4,43
X _{1.4}	-	-	-	-	1	2,8	21	60	13	37,2	4,34
X _{1.5}	-	-	-	-	1	2,8	13	37,2	21	60	4,57
X _{1.6}	-	-	1	2,8	4	11,4	22	62,8	8	22,8	4,09
Rata-rata											4,36

Sumber, Diolah Peneliti (2023)

2) Variabel Disiplin Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Rerata Item
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	-	-	-	-	3	8,5	18	51,4	14	40	4,31
X2.2	-	-	-	-	-	-	18	51,4	17	48,7	4,49
X2.3	-	-	-	-	1	2,8	18	51,4	16	45,7	4,43
X2.4	-	-	-	-	1	2,8	19	54,3	15	42,8	4,4
X2.5	-	-	1	2,8	1	2,8	20	57,1	13	37,1	4,29
X2.6	-	-	-	-	1	2,8	19	54,3	15	42,8	4,4
X2.7	-	-	-	-	2	5,7	18	51,4	15	42,8	4,37
X2.8	-	-	-	-	1	2,8	18	51,4	16	45,7	4,43
X2.9	-	-	1	2,8	3	8,5	18	51,4	13	37,1	4,2
X2.10	-	-	-	-	1	2,8	20	57,1	14	40	4,37
X2.11	-	-	1	2,8	2	5,7	19	54,3	13	37,1	4,29
Rata-rata											4,36

Sumber, Diolah Peneliti (2023)

Uji Validitas

Ketepatan kuesioner dalam mengukur gagasan yang diteliti dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Berikut ini adalah kerangka pengambilan keputusan yang disederhanakan untuk uji validitas.

Hipotesis yang dirumuskan peneliti yaitu:

$H_0 = 0$: (Tidak terdapat korelasi antar instrumen penelitian atau kuisioner tidak valid)

$H_1 \neq 0$: (Terdapat korelasi antar instrumen penelitian atau kuisioner valid)

Nilai Korelasi Pearson digunakan untuk menolak H_0 , yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara instrumen penelitian atau kuesioner yang digunakan sah jika nilai Korelasi Pearson lebih dari r_{tabel} atau tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
KinerjaKaryawan (Y)	Y.1	0,844	0,000	Valid
	Y.2	0,855	0,000	Valid
	Y.3	0,759	0,000	Valid
	Y.4	0,773	0,000	Valid
	Y.5	0,791	0,000	Valid
	Y.6	0,797	0,000	Valid
	Y.7	0,812	0,000	Valid
	Y.8	0,813	0,000	Valid
	Y.9	0,778	0,000	Valid
	Y.10	0,750	0,000	Valid
	Y.11	0,532	0,001	Valid
LingkunganKerja (X ₁)	X1.1	0,674	0,000	Valid
	X1.2	0,772	0,000	Valid
	X1.3	0,671	0,000	Valid
	X1.4	0,670	0,000	Valid
	X1.5	0,604	0,000	Valid
	X1.6	0,744	0,000	Valid
DisiplinKerja (X ₂)	X2.1	0,565	0,000	Valid
	X2.2	0,736	0,000	Valid
	X2.3	0,931	0,000	Valid
	X2.4	0,929	0,000	Valid
	X2.5	0,824	0,000	Valid
	X2.6	0,919	0,000	Valid
	X2.7	0,893	0,000	Valid
	X2.8	0,950	0,000	Valid
	X2.9	0,875	0,000	Valid
	X2.10	0,824	0,000	Valid
	X2.11	0,892	0,000	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Diketahui bahwa jumlah responden (N) yang digunakan adalah sebanyak 35 responden, sehingga dengan menggunakan taraf signifikansi 5% didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,3338. Hasil uji validitas pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 28 item diketahui nilai $Pearson Correlation > r_{tabel}$ sehingga 28 item pertanyaan yang akan digunakan tersebut dinyatakan valid. Maka dari itu, 28 item yang merupakan total keseluruhan kuisioner valid dan dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya secara tepat sehingga instrumen yang digunakan akan memberikan hasil yang sama meskipun berulang kali dilakukan penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah sebagai berikut.

Hipotesis yang dirumuskan yaitu:

$H_0 = 0$: (Instrumen kuisioner tidak reliabel)

$H_1 \neq 0$: (Instrumen kuisioner reliabel)

Keputusan yang digunakan adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ atau (*Sig.*) $< 0,05$, maka tolak H_0 yang artinya instrumen kuisioner reliabel. Kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

0.80-1.00 = reliabilitas sangat tinggi

0.60-0.80 = reliabilitas tinggi

0.40-0.80 = reliabilitas sedang

0.20-0.40 = reliabilitas rendah

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
LingkunganKerja (X1)	0,773	Reliabel Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,959	Reliabel Sangat Tinggi
KinerjaKaryawan (Y)	0,900	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Diketahui berdasarkan tabel 4.4 bahwa jumlah responden (N) yang digunakan adalah sebanyak 35 responden, sehingga dengan menggunakan taraf signifikansi 5% didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,3338. Hasil uji reabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 28 item, semua item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ yang dapat diambil keputusan dengan menolak H_0 sehingga, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan baik untuk digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria dan tidak ada penyimpangan yang cukup serius dari asumsi yang harus dipenuhi dengan metode *Ordinary Least Square (OLS)* (Ikhsan, et al., 2018). Penelitian ini mengambil data dengan metode kuisioner sehingga menggunakan tiga jenis asumsi yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Iqbal & F, 2020).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel residual atau confounding dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Tes normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk penyelidikan ini. Teori kerjanya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$: (Data berdistribusi normal)

$H_1 \neq 0$: (Data tidak berdistribusi normal)

Keputusan yang digunakan adalah jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* > 0,05, maka terima H_0 yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,80291590
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,081
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas yang dapat dilihat dari tabel 4.5 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* = 0,200 > 0,05. Sehingga, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan untuk Kolmogorov Smirnov yakni terima H_0 yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi yang diusulkan memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Variabel independen dalam model regresi yang layak tidak boleh berhubungan satu sama lain dengan cara apa pun, atau setidaknya tidak boleh ada hubungan di antara keduanya. Ini adalah alasan untuk menggunakan uji multikolinearitas.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*.

- (1) Jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka, tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi (memenuhi asumsi multikolinearitas)
- (2) Jika nilai *Tolerance* < 0,10 maka, terjadi multikolinearitas dalam model regresi (tidak memenuhi asumsi multikolinearitas)

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- (1) Jika nilai VIF < 10,00 maka, tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi (memenuhi asumsi multikolinearitas)
- (2) Jika nilai VIF > 10,00 maka, terjadi multikolinearitas dalam model regresi (tidak memenuhi asumsi multikolinearitas)

Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	0,641	1,559
	Disiplin Kerja (X2)	0,641	1,559
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,00 untuk semua variabel independen. Sehingga, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas yakni tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi (memenuhi asumsi multikolinearitas).

3) Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bervariasi secara signifikan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas mencirikan model regresi yang kuat. Prosedur Glejser untuk menguji heteroskedastisitas memerlukan serangkaian keputusan berikut. Hipotesa:

$H_0 = 0$: (Tidak terdapat perbedaan varians dari residual atau data bersifat homokedastisitas)

$H_1 \neq 0$: (Terdapat perbedaan varians dari residual atau data bersifat heterokedastisitas)

Data dalam penelitian ini dikatakan homoskedastis jika nilai Sig. > 0,05 yang berarti hipotesis nol (H_0) diterima. Uji heteroskedastisitas menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,947	3,829		-1,814	0,079
	Lingkungan Kerja (X1)	0,288	0,168	0,343	1,711	0,097
	Disiplin Kerja (X2)	0,048	0,085	0,114	0,570	0,573
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji Glejser 4.7, terlihat bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual variabel independen dan variabel dependen. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi untuk semua variabel bebas lebih dari 0,05 sehingga H_0 dapat diterima. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, kami menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji bagaimana faktor-faktor seperti budaya kantor dan aturan perilaku mempengaruhi produktivitas pekerja. Dengan bantuan software SPSS 24. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

:

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,989	6,714	
	Lingkungan Kerja (X1)	0,349	0,295	0,172
	Disiplin Kerja (X2)	0,652	0,149	0,637
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Tabel di atas menampilkan nilai koefisien untuk konstanta dan semua variabel independen berdasarkan analisis. Jadi, ini adalah persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = 3,989 + 0,349X_1 + 0,652X_2$$

Interpretasi data tersebut yaitu:

- 1) Jika baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja dianggap konstan (X_1 dan X_2), maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 3,989, yang ditunjukkan dengan besarnya konstanta (3,989).
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,349 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan tempat kerja memiliki efek menguntungkan pada produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, dengan semua faktor lain dianggap sama, peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,349.
- 3) Ketiga, disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,652. Disiplin kerja jelas berkorelasi positif dengan produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, jika diasumsikan semua faktor lainnya tetap, maka kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan menghasilkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,652.

Uji t

Tujuan dari uji statistik t adalah untuk menunjukkan seberapa besar varians dalam variabel dependen dapat dikaitkan dengan satu variabel independen. Apakah ada korelasi antara kondisi tempat kerja dan produktivitas? Berikut adalah rumus uji-t yang digunakan dalam penyelidikan ini. Apa yang telah diusulkan sebagai hipotesis:

H_0 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi adalah $\alpha = 5\%$ dengan $t_{tabel} = t_{\alpha/2; n-k-1} = t_{0,025; 32} = 2,036$. Dasar pengambilan keputusan yaitu akan menolak H_0 saat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau saat nilai $Sig. < 0,05$.

Tabel 4.8
Uji Model Statistik (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,989	6,714		0,594	0,557
	Lingkungan Kerja (X1)	0,349	0,295	0,172	1,181	0,246
	Disiplin Kerja (X2)	0,652	0,149	0,637	4,377	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 1,181 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai $Sig. = 0,246 > 0,05$. Maka dari itu, kesimpulan yang di ambil adalah terima H_0 atau menolak H_1 yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 0,349X_1$$

Variabel selanjutnya yaitu disiplin kerjayang diketahui memiliki nilai $t_{hitung} = 4,377 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$ dapat diambil kesimpulan menolak H_0 atau menerima H_2 yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji t, maka model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,652X_2$$

Uji F

Uji F digunakan untuk memeriksa apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan. Berikut adalah rumus untuk uji statistik F penelitian. Teorinya seperti ini:

H_0 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi adalah $\alpha = 5\%$ dengan $F_{tabel} = F_{k,df1,df2} = F_{2;33} = 4,148$. Dasar pengambilan keputusan yaitu akan menolak H_0 saat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau saat nilai $Sig. < 0,05$.

Tabel 4.9
Uji Statistik F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640,686	2	320,343	20,847	0,000 ^b
	Residual	491,714	32	15,366		
	Total	1132,400	34			

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 20,847 > F_{tabel} = 4,148$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan yang di ambil adalah menolak H_0 atau menerima H_1 yang artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji R²

In multivariate linear regression analysis, the degree to which the model accounts for variance in the dependent variable is quantified by calculating the coefficient of determination (R²). The table below displays the outcomes of the R² Determination Coefficient Test:

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752 ^a	0,566	0,539	3,920

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Nilai R-Square sebesar 0,566 dari tabel di atas menunjukkan bahwa gabungan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 56,6% terhadap variansi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap kinerja pekerja, sedangkan sisanya sebesar 43,4% (100% - 56,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan model regresi linier ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$F_{hitung} = 20,847 > F_{tabel} = 4,148$, dan $Sig. = 0,000 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian. Hal ini menunjukkan korelasi antara kondisi tempat kerja dan produktivitas. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini dapat berkontribusi sebesar 62,8% terhadap varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Baik sifat tempat kerja maupun tingkat disiplin yang diterapkan di sana berdampak pada produktivitas. Suasana di tempat kerja yang dimaksud adalah salah satu yang memfasilitasi ketenangan pikiran bagi para pekerja. Ketepatan waktu, keteraturan, dan kepatuhan pekerja terhadap kebijakan yang ditetapkan merupakan disiplin kerja.

Produktivitas karyawan didorong oleh kombinasi lingkungan kerja yang menyenangkan dan aturan serta regulasi yang ketat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai karena kondisi kerja yang tidak menyenangkan dan tidak produktif serta kurangnya kedisiplinan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT. Penerbit Erlangga Banjarmasin menjadi faktor penyebab turunnya kinerja.

Ketika pekerja menikmati waktu mereka di kantor, mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Ketika pekerja diinvestasikan dalam keberhasilan organisasi, mereka lebih cenderung melakukan upaya terbaik mereka. Namun, jika manajemen tidak ketat menjaga ketertiban di tempat kerja, orang akan mengabaikan tujuan dan melakukan urusan mereka sendiri. Tanpa disiplin kerja yang tepat, bahkan tempat kerja yang paling kondusif pun dapat menyebabkan hasil yang di bawah standar.

Rasa sakit para pekerja hanyalah salah satu gejala dari lingkungan kerja yang negatif dan tidak mendukung. Ketika pekerja tidak bahagia di lingkungan kerja mereka, mereka kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas. Tetapi jika pekerja disiplin, bisnis akan melihat peningkatan produktivitas dan kesuksesan. Karyawan yang sangat disiplin cenderung produktif dan efektif. Artinya, disiplin yang tinggi belum mampu mendongkrak kinerja pekerja dalam organisasi tanpa ditunjang oleh lingkungan kerja yang sehat, sehingga perlu adanya penguatan diantara keduanya.

Di sisi lain, ketika sebuah bisnis menyediakan tempat kerja yang menyenangkan dan teratur bagi para pekerjanya, mereka lebih cenderung melakukan upaya terbaik mereka dan mencapai tujuan yang telah diberikan. Tujuan omset maksimum akan berhasil dicapai. Karyawan lebih cenderung memberikan upaya terbaik mereka ketika mereka diberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung serta aturan tempat kerja yang ketat namun adil.

Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Syadiansyah dan Melati Putri Utami (2016) dan Aditya Nur Pratama (2016), menguatkan temuan kami bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah terima H_0 atau tolak H_1 karena memiliki nilai $t_{hitung} = 1,181 > t_{tabel} = 2,036$ dan nilai $Sig. = 0,246 > 0,05$ maka dari itu, dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai rata-rata sebesar 4,36 dari distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa item kuesioner sesuai dengan pernyataan yang ada dimana lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat pada tabel 4.2. Mereka melaporkan bahwa budaya PT. Penerbit Erlangga berdampak pada karya mereka. Personel dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekitarnya saat mereka melakukan aktivitas sehari-hari.

Pekerja Paruh Waktu Menurut Penerbit Erlangga, suasana tempat kerja saat ini positif, sumber daya yang tersedia cukup, dan komunikasi antara rekan kerja dan manajemen kuat. Pekerja lebih mungkin melakukan upaya terbaik mereka ketika mereka memiliki hubungan positif dengan penyelia, rekan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan. Pekerja lebih cenderung melakukan upaya berkualitas ketika mereka memiliki pandangan positif dan percaya bahwa mereka mendapat dukungan dari rekan-rekan mereka.

Demikian pula, ketidakbahagiaan pekerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh tempat kerja yang beracun dan kurangnya dorongan dari atasan dan rekan kerja. Produktivitas karyawan akan menurun sebagai akibat langsung dari kemalasan dan kelelahan mereka, yang keduanya akan diperburuk oleh kondisi kerja yang tidak menguntungkan.

Irmayanti (2015) tidak menemukan korelasi antara kondisi tempat kerja dan produktivitas pekerja, memberikan kepercayaan pada temuan penelitian ini. Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Julita (2020) dan Aditya Nur Pratama (2016), yang menemukan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model regresi linier berganda yang didapatkan berdasarkan hasil analisis uji t yaitu:

$$Y=0,652X_2$$

Hasil analisis uji t variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah tolak H_0 atau terima H_2 karena memiliki nilai $t_{hitung}= 4,377 > t_{tabel}=2,036$ dan nilai $Sig.=0,000 < 0,05$ maka dari itu, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan model regresi linier berganda yang didapatkan, nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,653 yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,3%.

Tabel 4.2 menampilkan distribusi frekuensi tanggapan, dan skor rata-rata 4,36 menunjukkan bahwa responden merasa bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan. Jawaban atas pertanyaan kuisioner menunjukkan bahwa para pekerja PT. Penerbit Erlangga memiliki disiplin kerja yang tinggi, terlihat dari kehadirannya yang teratur, komunikasi saat cuti, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.

Disiplin di tempat kerja mengacu pada pemahaman karyawan tentang, dan kepatuhan, aturan dan kebijakan majikan mereka serta standar masyarakat yang relevan. PT. Upaya penerbit Erlangga untuk menegakkan disiplin di tempat kerja terbayar dengan baik berkat kepatuhan anggota staf terhadap norma yang ditetapkan.

Jika pekerja sangat disiplin, bisnis akan lebih berhasil mencapai tujuannya. Ketika pekerja mendapat informasi yang baik dan mengendalikan diri, mereka dapat mengerjakan daftar tugas mereka dengan cepat. Kinerja di tempat kerja dapat memperoleh manfaat dari tenaga kerja yang lebih disiplin, seperti yang terlihat di sini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Dolly V. Sitanggang (2021), Julita (2020), dan Aditya Nur Pratama (2021), yang semuanya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

PENUTUP**KESIMPULAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Sedangkan partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Penerbit Erlangga (n=35). Hasil penelitian ini menyarankan hal-hal berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Banjarmasin dengan nilai Sig = 0,246 > 0,05 dan thitung = 1,181 < ttabel = 2,036.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit erlangga dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai thitung = 4,377 > ttabel = 2,036.
3. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dan uji statistik t dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan Fhitung 20,847 > Ftabel 4,108. Dengan nilai koefesien determinasi sebesar 0,566 atau 56,6%. Dengan kata lain kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,6%. sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

SARAN

Saran yang bisa diberikan melalui penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengganti objek penelitian dan menambah variabel penelitian seperti tingkat stress kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja.
2. Bagi perusahaan PT. Penerbit Erlangga diharapkan dapat senantiasa menjaga lingkungan kerja yang telah ada dan meningkatkannya agar membuat nyaman para karyawannya.
3. Bagi perusahaan PT. Penerbit Erlangga diharapkan dapat mengontrol tingkat kedisiplinan karyawannya agar tidak menurunkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Skripsi .
- Harjanti, A. J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) . AGORA Vol. 5, No. 3, .
- Ikhsan, A., Aziza, N., Hayat, A., Lesmana, S., Albra, W., Khaddafi, M., et al. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen. - Medan: Madenatera, 2018: Madenatera.
- Iqbal, A., & F, W. M. (2020). Analisis Data Penelitian Bisnis Aplikasi SPSS Versi 25. Kediri, Jawa Timur: Muara Books.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Skripsi .
- Pratama, A. N. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS. Skripsi .
- S, R. S. (2017). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) UNIT TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR. Skripsi .
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. JURNAL

Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023)

Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menyokong Pembangunan Berkelanjutan Era Revolusi Industri 4.0

Universitas Islam Kalimantan Tahun 2023

ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 , 273-281.

Sitanggang, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Skripsi .

Syadiansyah dan Utami. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol. 5. No. 2