



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta

Zefanya Dewitha Yunica^{1*}, Rosento Rosento²

¹⁻² Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Corresponding author: zefanyadewithayunicazefanya@gmail.com

Abstract: PT. Upods Karya Indonesia operates as an electronic cigarette manufacturer, focusing on product quality and details, promoting environmentally friendly vaping systems. The aim of the research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Upods Karya Indonesia. With a research sample of 54 employees and primary data collection techniques, using the SPSS 20 multiple linear regression data analysis method. The results of the partial hypothesis test (T Test) work environment t value $>$ t table $3,800 > 2,008$ significance value $0.00 < 0.05$ meaning the work environment has an influence and significant impact on employee performance at PT. Upods Karya Indonesia, results of the partial hypothesis test (T Test) of work discipline t value $>$ t table $6,073 > 2,008$ significance value $0.00 < 0.05$ meaning that work discipline has a significant and influential effect on employee performance at PT. Upods Karya Indonesia, results of simultaneous hypothesis testing (F Test) work environment and work discipline calculated f value $>$ f table $53,270 > 3.18$ significance value $0.00 < 0.05$. It can be concluded that the work environment and work discipline simultaneously and significantly influence employee performance at PT. Upods Karya Indonesia.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: PT. Upods Karya Indonesia bergerak dibidang produsen rokok elektrik berfokus pada kualitas produk dan detailnya, mempromosikan sistem vape yang ramah lingkungan. Tujuan penelitian guna mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia. Dengan sampel penelitian 54 karyawan dan teknik pengumpulan data primer, menggunakan metode analisis data regresi linear berganda SPSS 20. Hasil uji hipotesis parsial (Uji T) lingkungan kerja nilai t hitung $>$ t tabel $3.800 > 2.008$ nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia, hasil uji hipotesis parsial (Uji T) disiplin kerja nilai t hitung $>$ t tabel $6.073 > 2.008$ nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia, hasil uji hipotesis simultan (Uji F) lingkungan kerja dan disiplin kerja nilai f hitung $>$ f tabel $53.270 > 3.18$ nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Guna mencapai tujuan penyempurnaan dan meningkatkan kinerja karyawan, bisnis dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia berkualifikasi tinggi yang dapat menjalankan bisnis atau organisasi seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia memiliki banyak pekerjaan di depannya untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan terus meningkat seiring perkembangan teknologi dan dunia menjadi lebih kompleks.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dapat sangat bervariasi tergantung pada sejumlah faktor, kebijakan manajemen, dan dinamika tim. Seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi, lingkungan kerja telah mengalami transformasi signifikan. Perusahaan-perusahaan modern sering kali berusaha untuk menciptakan lingkungan

yang kolaboratif dan inovatif guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Namun menurut peneliti di PT. Upods Karya Indonesia terdapat permasalahan yang sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu lingkungan kerja contohnya yang terjadi seperti konflik antar tim, tekanan kerja yang tinggi, ketidakseimbangan kehidupan profesional dan pribadi, dan kurangnya komunikasi yang efektif. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional karyawan serta kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kondisi kerja dan mencapai tujuan bisnis mereka.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dan produktivitas dalam bekerja yang melibatkan kemampuan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan, serta menjaga fokus dan ketelitian dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Namun disiplin kerja pada PT. Upods Karya Indonesia masih belum diterapkan dengan baik karena masih adanya karyawan yang tidak mematuhi aturan terhadap absensi atau jam kerja kantor. Karyawan yang tidak mematuhi jam kerja kantor dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kehadiran dan disiplin yang buruk bisa menjadi sumber ketidakstabilan operasional, mempengaruhi produktivitas, dan merusak budaya kerja yang positif. Ketika karyawan tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, hal ini bisa mengganggu aliran kerja tim dan menyebabkan penundaan dalam tugas yang ditugaskan.

Dengan adanya fenomena pada lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Upods Karya Indonesia dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang optimal dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya yang menjadi faktor utama dalam permasalahan tersebut. Maka dari itu penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan disiplin kerja yang konsisten untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal pada PT. Upods Karya Indonesia.

Oleh sebab itu dengan adanya permasalahan yang terjadi di PT. Upods Karya Indonesia peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Upods Karya Indonesia Jakarta”**

PT. Upods Karya Indonesia adalah perusahaan bergerak dibidang produsen rokok elektrik berfokus pada kualitas produk dan detailnya, berambisi memimpin pasar dalam industri vape di Indonesia, berkontribusi pada ekonomi nasional, dan mempromosikan sistem vape yang ramah lingkungan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Deskripsi Konseptual

Deskripsi Konseptual merupakan kajian dari berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Didalam deskripsi Konseptuan penelitian ini memiliputi variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel deskripsi konseptual dalam penelitian ini.

b. Lingkungan Kerja

Sutrisno menyatakan “bahwa lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar kerja yang dapat memengaruhi gaya kerja karyawan. Ini termasuk ruang kerja, fasilitas dan peralatan yang digunakan, tingkat kebisingan, pencahayaan, dan interaksi interpersonal antar karyawan”.(Febrianti *et al.*, 2024)

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, yang mencakup faktor-faktor seperti fisik ruang kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan hubungan kerja, sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal, efisien, dan nyaman, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian prestasi. dari tujuan organisasi.

c. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno “disiplin mencakup kesediaan seseorang untuk menaati aturan dan norma yang mengatur lingkungannya. Disiplin karyawan sangat penting dalam mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kurangnya disiplin dapat menjadi penghambat dan tertundanya pencapaian tujuan tersebut.” (M. Sari *et al.*, 2023)

Hasibuan mengemukakan bahwa “Disiplin kerja sendiri dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik” (P. N. Sari, 2023)

d. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan pelaksanaan dan kontribusi diberikan dari karyawan untuk pekerjaannya. Hal ini memungkinkan untuk memenuhi efisiensi, produktivitas, kinerja, dan kesuksesan individu dalam organisasi

Menurut Wibowo mendefinisikan bahwa “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” (M. Sari *et al.*, 2023)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif statistik karena data yang digunakan berupa angka. Penelitian ini menjelaskan dan menginterpretasikan data dengan pengumpulan, penyusunan, dan analisis data sehingga akan ditemukan gambaran universal dari obyek yang diteliti yaitu PT. Upods Karya Indonesia.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan penjelasan mengenai hasil dari penelitian ini yang berfokus untuk mengidentifikasi sejauh mana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	26	48,1%
2	Perempuan	28	51,9%
Total Karyawan		54	100%

Dapat disimpulkan berdasarkan dari Tabel 4.1 bahwa terdapat sebagian besar karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia adalah berjenis kelamin perempuan dengan Jumlah 28 karyawan atau dengan persentase 51,9%, dan yang paling kecil berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 26 karyawan atau dengan persentase 48,1% dari total keseluruhan karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu 54 Karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

2) Karakteristik berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 Tahun	1	1,9%
2	20 Tahun - 30 Tahun	37	68,5%
3	31 Tahun - 40 Tahun	13	24,1%
4	41 Tahun - 50 Tahun	3	5,6%
5	> 50 Tahun	0	0%
Total Karyawan		54	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dapat disimpulkan berdasarkan dari Tabel 4.2 bahwa karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia memiliki data usia terbanyak pada usia 20 Tahun – 30 Tahun dengan jumlah 37 karyawan atau dengan persentase 68,5% karyawan, setelah itu terdapat karyawan pada usia 31 Tahun – 40 Tahun dengan jumlah 13 karyawan atau

dengan persentase 4,1% karyawan, lalu karyawan dengan berumur 41 Tahun – 50 Tahun dengan 5,6% atau berjumlah 3 karyawan, dan yang paling kecil dengan usia < 20 Tahun dengan 1 karyawan atau dengan persentase 1,9% dari total keseluruhan karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu 54 karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia

3) Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0,0%
2	SMP	1	1,9%
3	SMA	17	31,5%
4	Diploma	6	11,1%
5	S1/S2/S3	30	55,6%
Total Karyawan		54	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dapat disimpulkan berdasarkan Tabel IV.3 bahwa karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia memiliki data latar belakang pendidikan terakhir terbanyak pada jenjang S1/S2/S3 dengan jumlah 30 karyawan atau dengan persentase 55,6%, lalu disusul dengan pendidikan terakhir pada jenjang SMA dengan jumlah 17 karyawan dengan persentase 31,5%, setelah itu pada jenjang Diploma dengan jumlah 6 karyawan atau dengan persentase 11,1% dan yang paling kecil pada jenjang SMP dengan jumlah 1 karyawan atau dengan 1,9% dari total keseluruhan karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu 54 karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian hasil penelitian ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban karyawan, dengan jumlah sampel yaitu 54 karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan dari program SPSS 20.

c. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pernyataan	R	R	Keterangan
		hitung	Tabel	
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,481	0,268	Valid
	2	0,617	0,268	Valid
	3	0,393	0,268	Valid
	4	0,672	0,268	Valid
	5	0,513	0,268	Valid
	6	0,599	0,268	Valid
	7	0,589	0,268	Valid
	8	0,597	0,268	Valid
	9	0,577	0,268	Valid
	10	0,674	0,268	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,767	0,268	Valid
	2	0,780	0,268	Valid
	3	0,766	0,268	Valid
	4	0,634	0,268	Valid
	5	0,489	0,268	Valid
	6	0,613	0,268	Valid
	7	0,659	0,268	Valid
	8	0,531	0,268	Valid
	9	0,466	0,268	Valid
	10	0,619	0,268	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,624	0,268	Valid
	2	0,638	0,268	Valid
	3	0,627	0,268	Valid
	4	0,559	0,268	Valid
	5	0,505	0,268	Valid
	6	0,561	0,268	Valid
	7	0,671	0,268	Valid
	8	0,732	0,268	Valid
	9	0,536	0,268	Valid
	10	0,552	0,268	Valid

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas menjelaskan bahwa r tabel yang digunakan dengan signifikasi dua arah sebanyak 5% yaitu 0,268. Data dapat dikatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung > r tabel, dan terlihat dari setiap butir pernyataan tersebut bernilai positif karena semua hasil r hitung lebih besar dari 0,268 yang berarti data tersebut valid.

2) Uji Reabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,765	10	Baik
Disiplin Kerja (X2)	0,837	10	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	10	Baik

Sumber: diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas menjelaskan bahwa data dapat dikatakan baik atau reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dapat dibuktikan dari hasil pada tabel tersebut bahwa setiap variabel memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang berarti data tersebut baik atau reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

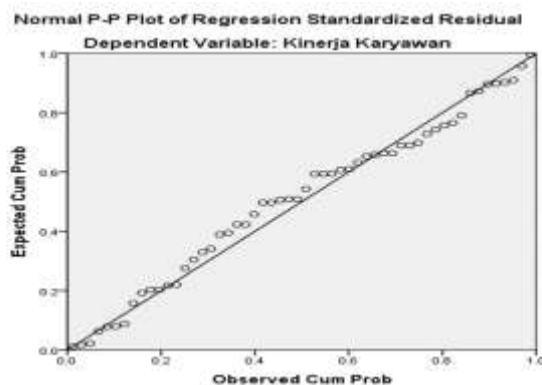
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.07158829
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan dari tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas diketahui memiliki nilai signifikasi yaitu $0,782 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi Normal. Hal ini diperkuat dengan gambar P-P Plot dibawah ini:



Sumber: Data diolah penelti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji normalitas dengan P-P plot menjelaskan bahwa terdapat titik-titik plotting menyebar di sekitar garis diagonal, hal ini dapat diartikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	4.049	4.103				
1 Lingkungan Kerja	.392	.103	.358	3.800	.000	.714	1.401
Disiplin Kerja	.517	.085	.573	6.073	.000	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

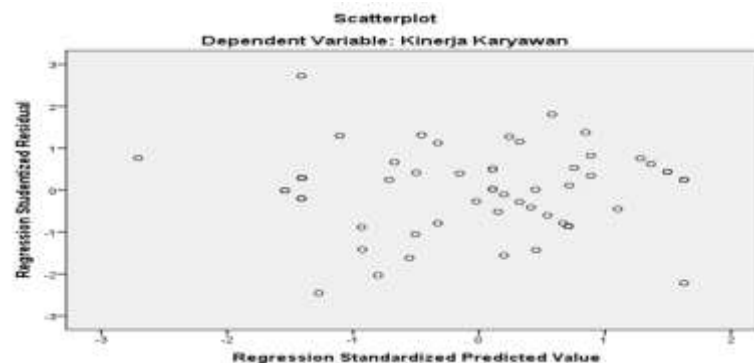
Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji multikolinearitas besaran tolerance pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah diatas 0,10 sehingga dapat diputuskan bahwa hasil tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas, hal ini diperkuat juga dengan nilai VIF yang dibawah 10,0. Berikut kesimpulan dari hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 8 Kesimpulan hasil uji multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0,714	1,401	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,714	1,401	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas terdapat titik-titik plot yang menyebar, tidak berkumpul pada satu titik dan yang paling penting tidak berpola. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil tersebut tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji seberapa pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berikut hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.049	4.103		.987	.328
1 Lingkungan Kerja	.392	.103	.358	3.800	.000
Disiplin Kerja	.517	.085	.573	6.073	.000

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 4.049 + 0.392 X1 + 0.517 X2$$

$$a = 4.049$$

$$b1 = 0.392$$

$$b2 = 0.517$$

Hal ini dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 4,049 merupakan konstanta atau keadaan variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh pengaruh lain yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Nilai b1 nilai variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,392 atau 39,2% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X1) maka dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,392 atau 39,2% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai b2 nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,517 atau 51,7% menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel disiplin kerja (X2) maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,517 atau 51,7% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial ini ditujukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji hipotesis secara parsial:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.049	4.103		.987	.328
1 Lingkungan Kerja	.392	.103	.358	3.800	.000
Disiplin Kerja	.517	.085	.573	6.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menjelaskan bahwa keputusan hipotesis dibuat melalui perhitungan SPSS 20 khususnya nilai yang signifikan. Hipotesis dapat diterima bila nilai signifikan lebih rendah dari 0,05. Metode kedua dengan melibatkan perbandingan nilai t yang dihitung dengan tabel t yang diketahui nilainya yaitu sebesar 2,008. Hasil dari nilai tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (a / 2 : n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2: 54-2-1)$$

$$t_{tabel} = 0,025: 51$$

$$t_{tabel} = 2,008$$

Tabel 4. 11 Kesimpulan Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	3,800	2,008	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X2)	6,073	2,008	Berpengaruh

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4. 11 dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 3,800 dan nilai signifikansi 0,00 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya yaitu 0,00 < 0,05 maka (H01) **ditolak**. Dan hipotesis (H1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Upods Karya Indonesia”, **diterima**.

Dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 6,073 dan nilai signifikansi 0,00 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya yaitu 0,00 < 0,05 maka (H02) **ditolak**. Dan hipotesis (H2) yang menyatakan

“Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Upods Karya Indonesia”, **diterima**.

2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji hipotesis secara simultan:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	475.144	2	237.572	53.270	.000 ^b
Residual	227.448	51	4.460		
Total	702.593	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05 yang menjadi syarat diterimanya hipotesis (H3) dan memiliki nilai F hitung 53.270 > 3,18 F tabel. Hal tersebut membuktikan bahwa (H03) **ditolak** dan (H3) **diterima**. Artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Upods Karya Indonesia secara signifikan

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada analisis uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), berikut hasil uji koefisien determinasi:

e. Uji Koefisien Determinasi Parsial

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.431	2.74540

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji koefisien determinasi parsial pada variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai r sebesar 0,442 atau 44,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

2) Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.577	2.36906

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi parsial pada variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai r sebesar 0.585 atau 58.5% hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

3) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X1 & X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.664	2.112

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

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 20 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien determinasi simultan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai r square sebesar 0,676 yang dapat dijelaskan sebagai nilai pengaruh dari kedua variabel bebas (variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,676 atau 67,6% dan selebihnya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yaitu variabel motivasi dan variabel beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas maka dapat disimpulkan pembahasan hasil dari penelitian, berikut pembahasannya:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui berdasarkan pada tabel IV.10 hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) yang menjelaskan bahwa terdapat nilai t hitung yaitu 3.800 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.008, dan dapat dilihat juga dari nilai signifikan yang memperoleh nilai 0.00 yang dimana nilai tersebut < 0.05. Jadi, berdasarkan hal tersebut dapat diambil keputusan bahwa (H1) diterima dan (H01) ditolak yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Marpaung, 2023) dengan berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia” yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui berdasarkan pada tabel IV.10 hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) yang menjelaskan bahwa terdapat nilai t hitung yaitu 6.073 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.008, dan dapat dilihat juga dari nilai signifikan yang memperoleh nilai 0.00 yang dimana nilai tersebut < 0.05 . Jadi, berdasarkan hal tersebut dapat diambil keputusan bahwa (H2) diterima dan (H01) ditolak yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (P. N. Sari, 2023) dengan berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Security Operations Group Indonesia” yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan

Dapat diketahui berdasarkan tabel IV.12 hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) yang menjelaskan bahwa terdapat nilai F sebesar 53.270 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai tabel yaitu 3.18, dan dapat dilihat juga dari nilai signifikan yang memperoleh nilai 0.00 yang dimana nilai tersebut < 0.05 . Jadi, berdasarkan hal tersebut dapat diambil keputusan bahwa (H3) diterima dan (H03) ditolak yang artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amellia & M. A, 2024) dengan berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Farco Industry Nusantara” yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

d. Implikasi Penelitian

Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia, karena itu pemimpin harus terlibat dalam menyediakan fasilitas yang membuat karyawan merasa nyaman dan dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pemimpin juga harus

memberdayakan karyawan dengan kesempatan untuk terus belajar, berkembang, dan meraih kemajuan dalam karier karyawan. Karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta, menciptakan budaya yang mendorong komunikasi yang terbuka, kolaborasi, dan pertukaran ide-ide akan berkontribusi dalam meningkatkan inovasi dan produktivitas di lingkungan kerja.

Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia, karena itu pimpinan harus menetapkan standar yang jelas terkait disiplin kerja dan harapan kinerja kepada seluruh karyawan hal ini termasuk untuk menegaskan pentingnya ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Selain itu, pimpinan juga harus menjadi teladan dalam hal disiplin kerja yang mededikasi karyawan menjadi tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia, karena itu pimpinan harus membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan dan memberikan dukungan sumber daya yang diperlukan kepada karyawan untuk menjaga disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

e. Keterbatasan penelitian

Adanya keterbatasan penelitian yaitu:

1. Adanya bias dari karyawan cenderung memberikan respon/jawaban yang diharapkan perusahaan atau mencerminkan pandangan yang lebih positif dibandingkan kenyataannya.
2. Keterbatasan waktu penelitian dan sumber daya peneliti
3. Peneliti hanya menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih ada faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia. Sehingga penelitian ini belum mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada PT. Upods Karya Indonesia, penelitian ini berhasil menunjukkan jawaban rumusan masalah dan tujuan penelitian tercapai. Hasil tersebut menegaskan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia. Hal ini

dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3.800 > 2.008$ dengan nilai signifikasinya $0.00 < 0.05$ maka dengan hasil tersebut dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, Lingkungan kerja yang positif mencakup kondisi atau suasana di tempat kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang mencakup faktor seperti suasana kerja yang menyenangkan, komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, serta fasilitas kerja yang memadai yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan pada PT. Upods Karya Indonesia.

- 2) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6.073 > 2.008$ dengan nilai signifikasinya $0.00 < 0.05$ maka dengan hasil tersebut dapat dinyatakan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, Disiplin kerja yang positif mencakup aspek seperti kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan konsistensi dalam mencapai target atau tujuan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang positif membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan kontribusi karyawan terhadap PT. Upods Karya Indonesia
- 3) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis simultan yang menunjukkan bahwa terdapat nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $53.270 > 3.18$ dengan nilai signifikasinya $0.00 < 0.05$ maka dengan hasil tersebut dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Upods Karya Indonesia berpengaruh positif dan signifikan. Artinya bahwa kombinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja mendukung suasana kerja serta tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Upods Karya Indonesia.

b. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Dari hasil olah data pada variabel lingkungan kerja, terdapat jawaban terendah dari pernyataan variabel lingkungan kerja yaitu “Lingkungan kerja saya bebas dari lingkungan suara bising” dengan total jawaban sebesar 225. Yang artinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang dan mendukung kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memasang panel atau partisi yang dapat meredam suara, menjadwalkan perawatan rutin untuk peralatan yang menghasilkan kebisingan, dan memberikan edukasi kepada karyawan tentang pentingnya mengurangi kebisingan di tempat kerja.
- 2) Dari hasil olah data pada variabel disiplin kerja terdapat jawaban terendah dari pernyataan variabel disiplin kerja yaitu “Saya hadir tepat waktu sesuai aturan jam kerja yang diterapkan perusahaan” dengan total jawaban 231. Yang artinya untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, sebaiknya karyawan tingkatkan kesadaran akan pentingnya tepat waktu dengan merencanakan dan mempersiapkan jam kerja dengan baik serta memprioritaskan kesiapan sebelum memulai jam kerja untuk mendukung efisiensi dan disiplin di tempat kerja dan hendaknya pimpinan untuk memberikan contoh kepada karyawannya karena hal ini tidak hanya mempengaruhi budaya kerja secara positif tetapi juga mengilhami mereka untuk mencapai standar tinggi dalam produktivitas dan ketepatan waktu.
- 3) Dari hasil olah data pada variabel kinerja karyawan terdapat jawaban terendah dari pernyataan variabel kinerja karyawan yaitu “Saya tidak pernah menunda suatu pekerjaan dari perusahaan” dengan total jawaban 232. Yang artinya untuk meningkatkan efektivitas dan mutu kerja, karyawan sebaiknya menghindari penundaan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan melakukan perencanaan yang matang, menetapkan prioritas yang terdefinisi dengan jelas, serta berkomunikasi secara terbuka ketika menghadapi tantangan atau kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Nanda Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

- Amellia, & M. A. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Farco Industry Nusantara. *Multidisciplinary Journal*, 1(1), 17–23.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(1), 22–39. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901>
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377–389. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.969>
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia. *Parameter*, 8.
- Fatmawati, R., Wita, P., & Waluyo, M. (2024). Analisis kepuasan pelayanan PT. SAK dengan metode uji validitas dan reliabilitas. *Teknik Elektro dan Informatika*, 2(1), 253–261. <https://doi.org/10.61132/jupiter.v2i1.80>
- Febrianti, A., Andayani, K. V., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada bank BNI kantor cabang Jakarta Kota. 2(1), 718–728.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Kurnia, A. I., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Waras Swalayan Pekalongan. *Jesya*, 7(1), 263–274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1338>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur.
- Maria, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Penelitian Pada Badan Perguruan Nasrani Medan Sekota Medan*. CV Budi Utama.
- Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (ketiga)*.
- Praditya Ardhana, R., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., Narpati, B., & Com, P. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo. 2(1), 22–30. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascak Books.

- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di GTV Hotel and Apartemen di masa pandemi COVID-19. *Journal on Education*, 5(4), 16606–16613. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2830>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sari, M., AHIRUDDIN, A., & SELAMAT, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Kabupaten Way Kanan. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 90–96. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2215>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik, dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS* (S. Al Saudi, Ed.). Bobby Digital Center.