

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DUTA ANGKASA PRIMA KARGO TANGERANG**

Rudini Raya Lambe ¹⁾ dan Herry Wihasnanto ²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: herrywihasnanto@unkris.ac.id

***Abstract:** Purpose to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance of PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study are employees of PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang to 282 people. By using the Slovin formula, a sample of 74 employees of PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. The research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance of PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang.*

***Keywords:** Work environment, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global seperti saat ini, suatu perusahaan dituntut agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan tersebut serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi atasan maupun karyawan dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia secara global adalah ilmu yang mempelajari cara menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan antar wilayah maupun antar negara. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perusahaan dan manusia di dalamnya.

Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia karena memang pada dasarnya perubahan tersebut terjadi pada segenap manusia yang berada di dalam lingkungan organisasi. Sebesar apapun sebuah perusahaan tentu tidak akan bisa terlepas dari sumber daya manusia yang mendukungnya karena manusialah yang mengatur perputaran roda kehidupan dalam suatu perusahaan baik perusahaan milik pemerintah atau organisasi milik swasta. Oleh karena itu setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikelola dan dikoordinir dengan baik supaya bisa mendukung pencapaian rencana strategis kedepannya dalam suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dari kesejahteraan para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau

kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan dan dapat lebih meningkatkan kinerja para karyawan dan juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat berdampak negatif dan cenderung dapat menurunkan kesejahteraan para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Jika karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi kerjanya, maka karyawan tersebut tentu akan betah bekerja dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal tersebut akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah disiplin kerja. Salah satu hal yang harus di perhatikan di dalam sebuah organisasi adalah disiplin kerja. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para karyawan yang baik akan sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Jadi disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkannya kepadanya. Disiplin kerja perlu di tingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan, serta para karyawan mendapatkan kesejahteraan yang layak.

Terhitung sejak tanggal 14 Juni 2013, DAPK (PT Duta Angkasa Prima Kargo) telah ditunjuk oleh GARUDA (PT Garuda Indonesia) sebagai *Regulated Agent* dalam melaksanakan kewajiban pemeriksaan keamanan kargo dan/atau pos, untuk barang-barang kargo dan/atau pos yang akan diangkut melalui penerbangan oleh pesawat udara Garuda. Prinsip perusahaan adalah memiliki. 1) Kepedulian: Komitmen segenap karyawan Perusahaan untuk memajukan perusahaan. 2) Kerja sama: Bersama dan bersatu sebagai *team work* dalam memajukan Perusahaan. 3) Disiplin: Ketaatan kepada peraturan/ ketentuan yang berlaku. 4) Tanggung Jawab: Segenap karyawan Perusahaan bertanggung jawab terhadap kemajuan Perusahaan. 5) Profesional dan produktif: Mahir dibidangnya dan berhasil guna bagi perusahaan. 6) Efektif dan efisien: Tepat sasaran dan selalu memperhatikan aspek penghematan. 7) Kejujuran: Tidak menyalahgunakan jabatan dan wewenang yang diembannya.

Sesuai dengan prinsip perusahaan, maka lingkungan kerja perlu di perhatikan dan ditingkatkan dengan harapan karyawan dapat dengan nyaman melakukan tugasnya. Kemudian rasa tanggung jawab seorang karyawan yang telah diberikan akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas dan terjadi dorongan kegairahan kerja, semangat kerja serta terkabulnya tujuan dari suatu organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Menurut Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Selanjutnya menurut Simanjuntak (2011), lingkungan kerja dapat diartikan “sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Sedarmayati (2016), lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan “sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Menurut Sedermayanti (2016) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) “Penerangan; Baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari sinar matahari. Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dalam proses pengerjaannya. Sinar matahari yang masuk ke dalam ruangan hendaknya tidak menimbulkan silau. 2) Warna; Warna dan komposisi warna yang digunakan akan memengaruhi keadaan jiwa karyawan. Komposisi warna yang kurang tepat dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Sedangkan penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara. 3) Temperatur; Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan. 4) Sirkulasi Udara; Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Sistem sirkulasi udara yang baik akan menyegarkan fisik dan psikis karyawan, sebaliknya sirkulasi udara yang buruk akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dan emosi bagi karyawan. 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan; Tentunya setiap pekerjaan memiliki risiko dari mulai risiko rendah, sedang,

hingga risiko tinggi. Timbulnya risiko dalam bekerja tentunya dapat menimbulkan rasa cemas dan takut pada seorang karyawan. Namun, jika keamanan karyawan terjamin, maka para karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja serta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerja yang lebih giat. 6) Tata ruang; Tata ruang atau penataan ruangan yang ada di dalam ruang kerja akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. 7) Kebersihan lingkungan kerja; Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seorang karyawan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhinya semangat bekerja. 8) Kebisingan; Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan sedang fokus mengerjakan tugasnya tentu tidak senang mendengarkan suara yang bising. Dengan terganggunya konsentrasi ini akibat dari kebisingan yang terjadi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan/kekeliruan dan kerusakan, sehingga berpotensi merugikan perusahaan. Perusahaan hendaknya dapat meminimalisir atau menghilangkan suara bising yang muncul di sekitar kantor. 9) Getaran Mekanis (getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanik); Getaran alat mekanik yang mengenai tubuh akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, cepat menimbulkan kelelahan, serta menimbulkan beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, tulang, dan lain-lain. 10) Bau-bauan; Bau-bauan yang terlalu menyengat akan mengganggu kenyamanan karyawan sehingga akan mempengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan. 11) Dekorasi; Dekorasi juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dekorasi yang bagus dan nyaman akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang tinggi begitu juga sebaliknya. 12) Musik; Musik akan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan kejiwaan seseorang. Bagi karyawan yang nyaman dengan adanya musik maka hal ini akan membantu dalam penyelesaian pekerjaannya, akan tetapi bagi karyawan yang tidak nyaman dengan adanya musik hal ini hanya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. 13) Keamanan; Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan *output* yang tinggi. 14) Hubungan Atasan dengan Bawahan; Ketika hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja dan menghasilkan *output* yang tinggi. 15) Hubungan Sesama Rekan Kerja; Ketika hubungan sesama karyawan baik maka karyawan akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Begitu pula sebaliknya”.

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: 1) “Penerangan tempat kerja. 2) Sirkulasi udara tempat kerja. 3) Tata warna. 4) Dekorasi. 5) Bunyi music. 6) Suhu udara. 7) Kebisingan. 8) Keamanan. 9) Hubungan atasan dengan bawahan. 10) Hubungan sesama rekan kerja”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryo (2012), disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Rivai (2014), disiplin kerja

adalah “suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Lalu menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2012), disiplin merupakan “bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dan memberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif”. Disiplin juga merupakan “salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal”. Sedangkan menurut Handoko (2016), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: 1) “Besarnya pemberian kompensasi; Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin; Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai; Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Moenir (2010) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja: 1) Ketepatan waktu dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: a). Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. b). Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas. 2) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana.

b). Mengevaluasi hasil pekerjaan. c). Keberanian menerima resiko kesalahan. 3) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi: a). Ketaatan terhadap jam kerja. b). Ketaatan terhadap pimpinan. c). Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja”.

Kinerja Karyawan

Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), ialah “hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana”. Menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah “yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:), adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Menurut Sudarmanto (2009), merupakan “catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) “Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. 2) Kejelasan dan penerimaan seorang pegawai yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja pegawai. 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan. 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan pegawai yang disediakan oleh perusahaan. 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang. 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian pegawai. 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi”.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson, (2012) adalah: 1) “Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan pegawai. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan. 2) Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya. 4) Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam

perusahaan meliputi kerja tim antar divisi. 5) Kehadiran, merupakan keikutsertaan pegawai secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang yang berjumlah 282 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 74 orang karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan *software SPSS. Ver.26.0*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono 2018).

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan dari 74 responden dengan pernyataan lingkungan kerja sebanyak 10 butir, disiplin kerja 8 butir dan kinerja karyawan 10 butir pernyataan diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0.30. dengan demikian semua butir pernyataan hasilnya adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.670	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.666	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.664	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,858	0,736	4,451	0,540	0,000	5%
Disiplin Kerja				0,470	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 98,787 > 3,126

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,451 + 0,540 (X_1) + 0,470 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengolahan data membuktikan, bahwa ternyata sinergi lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi yang kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($98,787 > 3,126$), artinya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.736, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,6% kepada kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang, sedangkan sisanya sebesar 26,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,540, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,470, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Lingkungan Kerja	0,811	0,657	8,764	0,808	0,000	5%

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,754 > 1,993

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 8,748 + 0,808 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 65,7% kepada kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang, sedangkan sisanya sebesar 34,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,808, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang akan meningkat atau sebaliknya. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,754 > 1,993$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Disiplin Kerja	0,763	0,583	11,713	0,925	0,000	5%

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 10,026 > 1,993

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,713 + 0,925 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.583, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 58,3% kepada kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang, sedangkan sisanya sebesar 41,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,925, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang akan meningkat atau sebaliknya. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,026 > 1,993$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dan Rahman, (2021), yaitu menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Hal ini

dikarenakan bahwa penerangan ditempat kerja cukup dapat menciptakan gairah kerja, sirkulasi udara yang baik, tata warna ruangan tidak mengganggu pandangan dalam bekerja, dekorasi ruangan kerja membuat nyaman, adanya music yang berirama lembut menambah semangat bekerja, suhu udara sudah nyaman untuk bekerja, kebisingan suara tidak mengganggu untuk bekerja, karyawan merasa aman dalam bekerja, adanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dalam bekerja dan sesama rekan kerja terjalin hubungan yang baik serta nyaman. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liestiani, *et al*, (2019) dan Putra dan Liswani (2020), yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dalam bertugas sudah sesuai waktu yang ditetapkan, dapat menghemat waktu dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan sesuai rencana, selalu mengevaluasi hasil kerja, berani menerima risiko atas kesalahan, taat atas jam kerja yang ditetapkan, taat perintah pimpinan, dan taat atas prosedur dan metode kerja yang berlaku diperusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno, (2021) dan Ferawati, (2017), yaitu menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. 2) Lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang. 3) Disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan antara lain sebagai berikut: 1) Bagi PT. Duta Angkasa Prima Kargo Tangerang, Hasil penelitian disarankan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Bagi pembaca. Hasil penelitian disarankan dapat dijadikan untuk menambah wawasan dan pemahaman baru mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Bagi penelitian berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain dan jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darmadi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten

- Tangerang”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol. 3, No. 3 Juli 2020. Hal. 240-247. ISSN (Online): 2599-171X; ISSN (Print): 2598-9545.
- Ferawati, Apfia. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya”. *Jurnal Agora*. Vol 5 No. 1, (2017).
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liestiani, Nurul Laras., Perizade., Hanafi, Agustina dan Zunaidah. 2019. “The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees”. *Journal of Economics and Business*. Vol. 2 No. 1. 2019. Hal. 61-72. ISSN: 2615-3726.
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, Aida V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini T.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Putra, Septa dan Liswani, Edy. 2020. “The Influence of Discipline and Work Environment on Employees’ Performance”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10, Issue 1. Desember 2020. Page: 25-32. E-ISSN: 2623-2081; p-ISSN: 2089-8177.
- Rahman, Arief. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandegelang”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7, No. 1 Juni 2021. Hal. 52-60.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 2 Juni 2021. Hal. 230-244.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.