

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI

Atik Budi Paryanti<sup>1</sup>, Tri Erie Wardhani<sup>2</sup>, Eliza<sup>3</sup>, Danang Djoko Susilo<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, [atikbudiparyanti@gmail.com](mailto:atikbudiparyanti@gmail.com)

<sup>2</sup>Akademi Pariwisata Patria Indonesia, [riewardhani76@gmail.com](mailto:riewardhani76@gmail.com)

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia, [elizanayla@gmail.com](mailto:elizanayla@gmail.com)

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia, [danang@stpi-pajak.ac.id](mailto:danang@stpi-pajak.ac.id)

### Abstrak

Perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, saat karyawan memiliki Disiplin kerja dan Lingkungan kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Staf Divisi Warehouse PT. Itama Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian 35 orang dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5 dengan menyebarkan kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2%; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,7%; disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi warehouse PT. Itama Bekasi. Besar kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** disiplin kerja; lingkungan kerja; kinerja

### Abstract

*Companies can improve and maximize employee performance, when employees have good work discipline and work environment in carrying out their work. This research aims to determine the influence of work discipline and the work environment on employee performance, the influence of work discipline on employee performance and the influence of the work environment on employee performance. Warehouse Division Staff PT. Itama Bekasi. This research uses associative quantitative methods. The research population was 35 people with a saturated sampling technique. Data collection used a questionnaire with a Likert scale of 1 to 5 by distributing questionnaires and documentation. Descriptive statistical analysis method and inferential analysis consisting of multiple linear regression analysis, with t test and F test as hypothesis testing with the help of SPSS version 22. Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been carried out, from this research the following conclusions can be drawn. research shows that: Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance by 52.2%; The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance by 79.7%; Work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT warehouse division staff employees. Itama Bekasi. The contribution of work discipline and work environment to employee performance was 68.9%, while the remaining 31.1% was influenced by other variables not discussed in this research.*

**Key words:** work discipline; work environment; performance

## PENDAHULUAN

PT. Itama Ranoraya Tbk adalah perusahaan publik di bidang kesehatan yang bergerak mengedepankan peralatan dan perlengkapan medis berteknologi tinggi sejak awal tahun 2000. Komitmen perusahaan ini adalah menjadi penyedia layanan kesehatan yang paling andal dan selalu berorientasi pada pelanggan di Indonesia. Komitmen tersebut terbukti dalam portofolio perusahaan, dimana perusahaan telah memperoleh banyak kemitraan dengan prinsipal kesehatan terkemuka baik lokal maupun internasional. Namun, berdasarkan manajemen PT. Itama diketahui bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu staf divisi *warehouse* dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta hubungan baik antar karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasan, dan juga jam kerja yang sesuai, sehingga dapat memberikan pelayanan dengan baik. Selain itu faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berbagai tuntutan dan beban kerja yang tinggi seorang karyawan staf divisi *warehouse* PT. Itama Bekasi menyebabkan karyawan sangat rentan terjadinya keletihan dalam bekerja. Masih banyaknya karyawan staf divisi *warehouse* PT. Itama Bekasi yang kurang memperhatikan ketepatan datang ketempat kerja, serta masih ada karyawan yang pulang lebih awal, dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga tingkat

keletihan fisik karyawan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi berpengaruh terhadap kinerjanya.

## KERANGKA TEORI

### Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2016:67) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga mendapat hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik. Menurut Edison. et al., (2016:206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siswanto dalam Sandy Martha, (2015:11) kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tentang pengertian kinerja menurut para ahli di atas disintesis kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan

waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan, yang tercermin dari dimensi-dimensi: kerjasama; kuantitas kerja; kualitas, dengan indikator-indikator : ketelitian; hasil kerja; ketepatan waktu; kecepatan; target kerja; jalinan kerjasama; kekompakkan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto, (2013:291) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko, (2014:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para pendapat ahli diatas, maka dapat disintesis disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak

tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: Frekuensi kehadiran; Tingkat kewaspadaan karyawan; Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator-indikator : kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja; absensi; kewaspadaan; hati-hati dalam bekerja; pemahaman karyawan atas peraturan kerja; menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan Sunyoto, (2015:38). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2011:105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi 2 bagian yaitu waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Selain itu, Sedarmayanti, (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tentang pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, disintesisakan lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tercermin dari dimensi-dimensi: lingkungan kerja temporal; lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja; waktu istirahat kerja; kebosanan; pekerjaan yang monoton; keletihan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sebanyak 35 karyawan staf divisi *warehouse* PT. Itama Bekasi. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Widodo, 2017:69). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software Excell dan SPSS 22.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka sampel berasal dari populasi yang distribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < 0,05, maka

sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y	X1	X2
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	118,17	113,34	118,31
	Std. Deviation	12,559	15,074	13,460
	Most Extreme Differences	Absolute	,120	,111
	Positive	,090	,075	,054
	Negative	-,120	-,111	-,121
Test Statistic		,120	,111	,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

**Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan varibael terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan linearitas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikansi dari Deviation from linearity dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih yaitu 0,05. Jika harga Fhitung lebih kecil dari harga Ftabel taraf signifikansi 5% maka terdapat hubungan linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Hasil Uji Linearitas atas Disiplin Kerja**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between (Combined)	4662,305	25	186,492	2,395	,087
*	Groups					
X1	Linearity	2395,416	1	2395,416	30,769	,000
	Deviation from Linearity	2266,888	24	94,454	1,213	,400
Within Groups		700,667	9	77,852		
Total		5362,971	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas disiplin kerja (X1), dari hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity sig. adalah 0,400 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. sebesar

0,400 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y).

**Hasil Uji Linearitas atas Lingkungan Kerja**  
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y Betw * een (Combi ned)	5191,138	28	185,398	6,474	,013
X Grou 2 ps Linearit y	3694,104	1	3694,104	128,989	,000
Deviati on from Linearit y	1497,034	27	55,446	1,936	,209
Within Groups	171,833	6	28,639		
Total	5362,971	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas lingkungan kerja (X2), dari hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity sig. adalah 0,209 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. sebesar 0,209 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y).

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,671	10,974		2,431	,021
X1	,525	,142	,430	3,174	,000
X2	,797	,160	,854	4,996	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,671 + 0,525 X_1 + 0,797 X_2 + \varepsilon$$

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 26,671 menyatakan bahwa jika variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sama dengan 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah 26,671. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah 26,671.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,525 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,525.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,797 artinya variabel Lingkungan Kerja bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,797.

**Hipotesis Parsial**

**Hasil Uji Hipotesis Parsial**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,671	10,974		2,431	,021
X1	,525	,142	,430	3,174	,000
X2	,797	,160	,854	4,996	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

**a. Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Hasil uji t untuk Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,174 > ttabel 2,039, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Itama Ranoraya Tbk”.

**b. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 4,996 > ttabel 2,039, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT. Itama Ranoraya Tbk”.

**Hipotesis Simultan**

**Hasil Uji Hipotesis Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3695,684	2	1847,842	35,465	,000 <sup>b</sup>
Residual	1667,288	32	52,103		
Total	5362,971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

**c. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung adalah 40.153 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, (df)= n-k = 35-3 = 2,90 maka,

pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 35,465 > Ftabel sebesar 2,90 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 <sup>a</sup>	,689	,670	7.218

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.689 atau (68,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 68,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 52,5%. Artinya, meningkatnya disiplin kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja karyawan staf divisi warehouse

PT. Itama Bekasi sehingga kinerjanya meningkat.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Siswanto, (2013:291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Krisyanto, (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi warehouse PT. Itama Bekasi.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 79,7%. Artinya, meningkatnya lingkungan kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan

lingkungan kerja karyawan staf divisi warehouse PT. Itama Bekasi sehingga kinerjanya meningkat.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Sunyoto, (2015:38) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti, (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Farizki & Wahyuati, (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi warehouse PT. Itama Bekasi.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 68,9%. Sedangkan sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja

secara simultan dipengaruhi positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian, meningkatnya disiplin kerja dan meningkatnya lingkungan kerja secara simultan akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara, (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siswanto, (2013:291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Sunyoto, (2015:38) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Ferawati, (2017) yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Itama Bekasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi *warehouse* PT. Itama Bekasi sebesar 52,5%.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi *warehouse* PT. Itama Bekasi sebesar 79,7%.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi *warehouse* PT. Itama Bekasi sebesar 68,9%. Sedangkan sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman* Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison., Emron., Anwar., Y., & Komariyah., I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, & Irham. (2014). *Perilaku Organisasi*

- Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 6.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada. *Agora*, 5.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PES Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2013). *Panduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Kaihatu, T. S., Dharmayanti, D., J., & P., K. (2015). Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasir mukti, Bogor). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 17, 41–59. Diambil dari <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Krisyanto, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Semarak*, 2.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno. M.Si. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Runtunuwo, H. J., Lopian, J., & Dutolong, L. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3. September 2015 ISSN : 2303-11
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Widayatama Bandung*.
- Schultz, D. P. & S. (2010). *Working Condition and Work Today. Sixth Edition*. New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, sondang p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto., B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset)*. Yogyakarta: CAPS.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018).

*Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
Bandung: Yrama Widya.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015).  
Pengaruh Motivasi Kerja Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Terminal Tirtonadi Surakarta.  
*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.*  
Vol.17, No. 2, September 2015: 135–144  
ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234  
online

Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Beban Kerja  
Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Suka Fajar  
Pekanbaru. Riau Ekonomi dan Bisnis.*  
Volume 8, No. 4. Desember 2017, ISSN:  
1410-7988

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi  
Keem). Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian,  
Populer & Praktis.* Jakarta: PT.  
RajaGrafindo Persada.