

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PEGAWAI SWASTA DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh:

Andina Febidylia¹, Nur Efendi², Fenny Saptiani³
¹²³Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung
Email: andinafebi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kota Bandar Lampung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan *Insidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan ke 100 responden karyawan swasta di Kota Bandar Lampung, dengan menggunakan skala *semantik differensial*. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai Swasta

Abstrak

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of private employees in Bandar Lampung using a quantitative approach with explanatory research design. The sampling technique employed in this study is non-probability sampling with incidental sampling. Data collection is conducted using questionnaires distributed to 100 private employee respondents in Bandar Lampung, utilizing the semantic differential scale. The analysis is carried out using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 18 software. The research findings indicate that the work environment has a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, work discipline also has a positive and significant impact on employee performance. Moreover, the variables of the work environment and work discipline significantly influence employee performance simultaneously.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Discipline, Private Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dianggap sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting (Sari, 2019). Permasalahan klasik yang muncul di Indonesia yakni percepatan pertumbuhan angkatan kerja yang tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan, sehingga penawaran tenaga kerja menjadi tidak seimbang dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja (Welianto, 2023). Dikutip dalam Kompas.com (2022), permasalahan perluasan kesempatan kerja dalam pembangunan Indonesia selalui dikaitkan dengan masalah produktivitas pekerja. Dimana produktivitas tenaga kerja masih relatif rendah, karena masih rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki dan kurangnya pelatihan atau keterampilan untuk pengembangan karir bisa membuat karyawan merasa tidak memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka pada sebagian masyarakat Indonesia.

Permasalahan yang terjadi di Kota Bandar Lampung yang dikutip dalam Lampost.co (2024), yakni Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) mencatat ada 37 kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) 2023 sehingga pengguna tenaga kerja di Kota Bandar Lampung mengalami penurunan. Adapun, pemecatan tersebut menimpa puluhan pekerja di Kota Tapir Berseri yang bekerja di berbagai bidang dan rata-rata pekerja dibidang industri dan jasa (Effran, 2024). Konflik sering terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan industri karena perbedaan kepentingan. Pengusaha ingin mendapatkan keuntungan maksimal sementara pekerja menginginkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbedaan ini sering menyebabkan pertentangan yang sulit dihindari, seperti demonstrasi, mogok kerja, dan pemutusan hubungan kerja. (Herawati et al., 2021),

Meskipun konflik antara pengusaha dan pekerja sering terjadi, terutama terkait perbedaan kepentingan dalam hubungan industri, namun Kota Bandar Lampung memiliki potensi besar dalam menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jumlah tenaga kerja yang tersebar di Kota Bandar Lampung cukup menjadi daya tarik dalam mempermudah perusahaan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai (Sri, 2022). Dimana, Kota Bandar Lampung adalah pusat pemerintah Provinsi Lampung dan sudah tidak asing lagi seperti kebanyakan pusat pemerintah pada provinsi – provinsi lain di Indonesia, secara otomatis Kota Bandar Lampung menjadi tempat menjamurnya kawasan industri perusahaan yang bergerak di berbagai bidangnya (Wibowo, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bandar Lampung memiliki peran yang penting dalam menudukung kinerja tenaga kerja mereka.

Lingkungan kerja, didefinisikan sebagai konteks sekitar karyawan yang melibatkan aspek fisik dan non-fisik, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Terutama dalam era media sosial saat ini, dampak negatif dari lingkungan kerja yang tidak memadai dapat dengan cepat merugikan reputasi perusahaan di mata berbagai pemangku kepentingan, termasuk lembaga ketenagakerjaan, pelanggan potensial, dan investor. Lingkungan kerja juga dapat berdampak atau memberikan efek secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, sehingga lingkungan kerja pada organisasi memiliki makna penting pada pekerjaan yang dilakukan karyawan (Ilham, 2019) dalam (Al-Mira, 2021). Faktor-faktor seperti desain fisik ruang kerja, kebersihan, keamanan kerja, tingkat kebisingan,

pencahayaan, sirkulasi udara yang baik dan fasilitas yang tersedia dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik (Ibnu et al., 2021).

Pada hakikatnya kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas serta tanggung jawabnya (Romadina, 2019). Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja (Anindita, 2021). Oleh sebab itu, disiplin kerja yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan konsistensi dan efisiensi kinerja.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung?
2. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan swasta di kota Bandar Lampung?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan swasta di kota Bandar Lampung?

METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini yaitu *explanatory research* pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai swasta di kota Bandar Lampung, dengan jumlah responden sebanyak 283.873 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non-probability sampling* dengan *Insidental samplin*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 100 responden. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ialah sumber data primer melalui kuesioner dan data sekunder menggunakan beberapa jurnal ilmiah, buku, e-book, artikel dan sumber lainnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan dengan melihat besarnya nilai antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Pada penelitian ini nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $t (a/2; df (n-k-1))$, maka $a=5\%$, $t_{tabel} = \frac{10\%}{2}$; $(100-3-1) = t 0,00052$; $df (96) = 0,0000054$. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, juga sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Lingkungan Kerja	5,894	0,0000054	0,000
Disiplin Kerja	5,537	0,0000054	0,000

Sumber: Data diolah (2023)

1) Lingkungan Kerja (X₁)

Pada variabel lingkungan kerja hasil uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,894 > 0,0000054$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga kesimpulannya, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 4,48.

2) Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja hasil uji t diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $5,537 < 0,0000054$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, maka keputusannya yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 4,21.

Berdasarkan nilai hasil uji t diatas, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,48 dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang bernilai sebesar 4,21. Sehingga kesimpulannya, variabel independen yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389,763	2	194,881	53,858	,000 ^a
	Residual	350,987	97	3,618		
	Total	740,750	99			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 4.33 dapat dilihat pada F_{hitung} bernilai 53,858 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk mengetahui nilai F_{hitung} maka harus menemukan df_1 (jumlah variabel-1) dan df_2 (N-m-k), maka nilai $F_{tabel} = F_{\alpha} ; (df_1 ; df_2) = F_{5\%} : (100-2-1) ; (3-1) = F_{5\%} ; df_1 (97) ; df_2 (2) = 3,09$. Dilihat dari hasil *output* tersebut diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu senilai $53,858 > 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusan yang diambil yaitu H_o 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Sehingga kesimpulannya yaitu adanya pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung). Hal tersebut sejalan dengan temuan Nurjaya (2021) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona”, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menemukan besarnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) yang ditujukan kepada karyawan swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung.

Tabel 3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,409	2,478		2,183	,031		
lingkungan kerja	,347	,059	,448	5,894	,000	,845	1,183
disiplin kerja	,383	,069	,421	5,537	,000	,845	1,183

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil analisis pada gambar 4.31, menunjukkan nilai *coefficient* konstanta yaitu 5,409, X1 (lingkungan kerja) bernilai 0,347, dan X2 (disiplin kerja) bernilai 0,383. Dari hasil tersebut, maka persamaan regresinya :

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$y = 5,409 + 0,347 X_1 + 0,383 X_2 + e$$

Berikut uraian dari persamaan regresi :

1. Berdasarkan persamaan nilai regresi linear berganda pada rumus 4.1, dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) sama dengan nilai konstanta yaitu 5,409.
2. Koefisien regresi linear berganda lingkungan kerja (X1) bernilai 0,347. Dapat dikatakan setiap mengalami peningkatan nilai sebesar 1 satuan dari variabel lingkungan kerja (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347 dengan asumsi variabel X2=0.
3. Koefisien regresi linear berganda disiplin kerja (X2) sebesar 0,383. Dapat dikatakan setiap adanya peningkatan nilai sebesar 1 satuan dari variabel disiplin kerja (X2), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,383 dengan asumsi X1=0.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut, diketahui bahwa variabel independen (X1 dan X2) pada penelitian ini sama dengan 0 yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² digunakan dalam studi ini untuk mengevaluasi nilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien hampir bernilai satu, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk pedoman interpretasi nilai koefisien dengan tingkat hubungan terdapat pada tabel 3.2, sedangkan nilai hasil Uji R² pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,516	1,902
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 4.34 dapat diketahui bahwa R dengan nilai 0,725, pada pedoman interpretasi nilai ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antar kinerja karyawan dengan dua variabel (lingkungan kerja dan disiplin kerja) adalah kuat. Dapat dilihat nilai R² penelitian ini pada R square dengan nilai 0,526 (52,6%), maka kesimpulannya yaitu kontribusi variabel independen yang terjadi sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% terdapat pada variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dalam proses perhitungan sumbangan efektif terhadap variabel independen (Y) untuk masing-masing variabel X1 dan X2, hasil diperoleh melalui penggunaan rumus yang telah ditentukan yaitu :

$$SE (X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Tabel 5. Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (BETA)	Koefisien Korelasi	R Square
X1	0,448	0,614	52,6
X2	0,421	0,597	

SE	NILAI
X1	27,5072
X2	25,1337
R SQUARE	52,6409

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t dapat dilihat bahwa besar pengaruh dalam penelitian ini nilai R sebesar 5,894 angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan terjadi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 4,21. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 27,5072 atau 27,51%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 27,51%, sedangkan sisanya sebesar 72,49% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien linear berganda pada variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai negatif yaitu 0,347 dengan nilai konstanta variabel = 0. Dapat dikatakan setiap mengalami peningkatan nilai sebesar 1 satuan dari variabel lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347 dengan asumsi variabel $X_2=0$.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel independen (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil statistik deskriptif yang bernilai tinggi pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan item X1.1 "Kebersihan ruangan kerja". Berdasarkan hal tersebut bahwa pegawai swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung sudah menjaga kebersihan ruangan kerja dengan baik. Selain itu, dapat diasumsikan bahwa pegawai swasta di Kota Bandar Lampung telah memahami pentingnya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka. Keberhasilan ini juga dapat dijadikan acuan positif bagi organisasi atau perusahaan lain dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja mereka. Menurut Siregar (2020) ketika karyawan bekerja di lingkungan yang memberikan rasa aman dan nyaman, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebagai hasilnya, karyawan dapat memiliki potensi yang lebih besar untuk memengaruhi hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam hal ini pegawai swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung beranggapan bahwa lingkungan kerja yang bersifat fisik di perusahaan sudah baik dalam mendukung pekerjaan mereka. Lingkungan kerja fisik tersebut berupa adanya ventilasi udara yang baik di ruang kerja cukup menjadi pendukung pada saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden dengan nilai cukup tinggi pada indikator lingkungan kerja fisik yaitu item X1.4 "Terdapat ventilasi udara di ruang kerja". Sejalan dengan pendapat dari Ilham (2019) bahwa ventilasi udara di ruang kerja yang memenuhi standar serta ditunjang dengan kebersihan yang cukup baik dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Masih ditemukan pernyataan dengan nilai rendah yakni pada item X1.6 "Hubungan antar antasan dan kolega terjalin harmonis". Dapat diartikan bahwa hubungan antar atasan dan kolega terjalin kurang harmonis. Selain itu, dapat diasumsikan bahwa ketidak harmonisan ini dapat memiliki dampak negatif pada dinamika tim disebabkan oleh ketidakjelasan dalam komunikasi, perbedaan pandangan, atau konflik interpersonal yang belum terselesaikan.

Menariknya, ketika melihat karakteristik responden berdasarkan usia, data menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Kota Bandar Lampung berusia 20-30 tahun (86%). Dengan demikian, asumsi dapat dibuat bahwa kelompok usia ini mungkin lebih cenderung mengalami tantangan dalam menjalin hubungan harmonis di tempat kerja. Mungkin ada perbedaan generasi, persepsi, atau gaya komunikasi yang memengaruhi hubungan interpersonal di antara atasan dan kolega. Adapun, sejalan dengan pendapat dari Prihadi (2021) bahwa harmonis adalah suatu keadaan dimana terbentuk hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja karyawan pada pegawai swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung akan meningkat, jika karyawan berada pada lingkungan kerja yang baik. Karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja yang baik seperti tersedianya fasilitas dalam menunjang pekerjaan dan terjalinnya hubungan yang baik serta kelancaran dalam berkomunikasi antara atasan maupun rekan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan model perilaku organisasi menurut Gibson et al (2011) bahwa lingkungan kerja termasuk dalam faktor *work environment* dapat menghasilkan *outcomes* jangka panjang terhadap kinerja perusahaan yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Julita (2020); Julita (2020); dan Burhannudin et al (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut berarti, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t dapat dilihat bahwa besar pengaruh dalam penelitian ini nilai R sebesar 5,537 angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan terjadi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 4,48. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 25,1337 atau 25,13%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja sebesar 25,13%, sedangkan sisanya sebesar 74,87% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel independen yakni disiplin kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien regresi linear berganda variabel disiplin kerja, menghasilkan nilai negatif yaitu 0,383 dengan nilai konstanta variabel = 0. Dapat dikatakan setiap mengalami peningkatan nilai sebesar 1 satuan dari variabel lingkungan kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,383 dengan asumsi variabel $X_1=0$.

Pada hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Data tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif dengan nilai tinggi pada indikator disiplin kerja pada etika kerja. Nilai item tertinggi terdapat pada item seseorang "memiliki sikap/perilaku yang baik di perusahaan".

Masih ditemukan pernyataan dengan nilai rendah yang diberikan oleh responden pada item "bekerja sesuai jam kerja". Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa kurang puas terkait peraturan jam kerja yang di berlakukan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Dilihat dari karakteristik responden adanya karyawan dengan status sudah menikah. Selain itu, dapat diasumsikan dimana para karyawan yang sudah

menikah mungkin merasa bahwa peraturan jam kerja saat ini kurang mendukung kebutuhan dan tanggung jawab pribadi mereka. Adapun beberapa diantara mereka mungkin merasa bahwa fleksibilitas jam kerja dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, sementara yang lain mungkin merasa bahwa kebijakan saat ini kurang memadai untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Mahardika et al., 2022).

Hasil temuan ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Julita (2020) bahwa disiplin kerja bersandar pada pandangan pribadi dan penafsiran individu terhadap lingkungan kerjanya, sehingga persepsi terhadap disiplin kerja dapat berbeda meskipun dalam konteks kerja yang sama. Ketika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, kepuasan dalam pekerjaan dapat tercapai. Dalam suasana yang nyaman, karyawan cenderung memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, serta dapat meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis dilakukan dengan uji F yaitu memasukkan hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F. Pada tabel 4.6 dapat dilihat pada F_{hitung} bernilai 53,858 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk mengetahui nilai F_{hitung} maka harus menemukan df_1 (jumlah variabel-1) dan df_2 ($N-m-k$), maka nilai $F_{tabel} = F_{\alpha} ; (df_1 ; df_2) = F_{5\%} : (100-2-1) ; (3-1) = F_{5\%} ; df_1 (97) ; df_2 (2) = 3,09$. Dilihat dari hasil *output* tersebut diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu senilai $53,858 > 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusan yang diambil yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga kesimpulannya yaitu adanya pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung).

Hal tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif yang memiliki nilai tinggi pada variabel lingkungan kerja (X_1) dengan item mengenai "Kebersihan ruangan kerja", variabel disiplin kerja (X_2) dengan item "memiliki sikap/perilaku yang baik di perusahaan" dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan item mengenai "Kesungguhan dalam bekerja"

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut diindikasikan selaras dengan hasil uji hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung). Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung setuju bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai harus memiliki lingkungan kerja yang baik dengan nyaman dan rasa aman bagi karyawan pada saat bekerja di perusahaan.

Selanjutnya pegawai swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung beranggapan kalau disiplin kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Jika beberapa diantara mereka mungkin merasa bahwa fleksibilitas jam kerja dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, sementara yang lain mungkin merasa bahwa kebijakan saat ini kurang memadai untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Maka disiplin kerja yang diikuti dengan lingkungan kerja akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Pada tabel 4.35 dapat diketahui bahwa R dengan nilai 0,725, pada pedoman interpretasi nilai ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antar kinerja karyawan

dengan dua variabel (lingkungan kerja dan disiplin kerja) adalah cukup. Dapat dilihat nilai R^2 penelitian ini pada *R square* dengan nilai 0,526 atau (52,6%), maka kesimpulannya yaitu kontribusi variabel independen yang terjadi sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% terdapat pada variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Adapun ketika kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja diuji secara simultan terhadap kinerja karyawan menghasilkan hasil yang menunjukkan pengaruh secara simultan. Walaupun kedua variabel memberikan pengaruh yang signifikan, jika dilihat berdasarkan koefisien determinasi memiliki pengaruh yang kuat.

Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan kuatnya kinerja pada karyawan yang bekerja di Kota Bandar Lampung. Dalam konteks ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung yang tidak stabil, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menerapkan disiplin kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam mengatasi tantangan tersebut. Lingkungan kerja yang positif dapat membangun hubungan yang saling percaya dan setia antara karyawan dan perusahaan. Di samping itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan.

Pentingnya memperhatikan faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dan pemerintah setempat dalam merumuskan kebijakan dan inisiatif untuk meningkatkan kondisi ketenagakerjaan dan memitigasi risiko PHK di Kota Bandar Lampung. Dengan fokus pada lingkungan kerja yang baik dan peningkatan disiplin kerja, diharapkan dapat membawa dampak positif pada stabilitas ketenagakerjaan dan produktivitas karyawan di Kota Bandar Lampung. Adapun, lingkungan kerja yang mendukung secara positif dapat memperkuat hubungan saling percaya dan loyalitas antara karyawan dan perusahaan. Seiring dengan itu, disiplin kerja yang diterapkan dengan baik di lingkungan yang nyaman dapat menciptakan kepuasan kerja, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan model perilaku organisasi menurut (Gibson et al., 2011) yaitu lingkungan kerja dalam faktor *work environment*, disiplin kerja dalam faktor *individual* dan *behavior*, yang menghasilkan pengaruh jangka panjang terhadap kinerja organisasi yaitu kinerja karyawan. Hasil temuan ini juga sejalan dengan penelitian dari Julita (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berarti semakin baik lingkungan kerja pada organisasi dan disiplin kerja pada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan.

PENUTUP KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung), maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung sebesar 27,5072 atau

27,51%, yang berarti bahwa adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan, akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung sebesar 25,1337 atau 25,13%, yang berarti bahwa menurut karyawan mengenai disiplin kerja dinilai memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung) sebesar 0,526 atau (52,6%).

SARAN

Setelah mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai swasta di Kota Bandar Lampung), maka dari hasil penelitian ini peneliti memberi saran yang menjadi rekomendasi diantaranya:

1. Saran teoritis, berdasarkan model *individual behavior framework* pada penelitian ini. Terdapat faktor *work environment*, faktor *individual* dan *behavior* yang akan memengaruhi kinerja karyawan dengan mengarah pada *long-term*. Pada penelitian ini kontribusi variabel independen yang terjadi hanya sebesar 60,0%. Diharapkan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya dengan meneliti faktor-faktor lain seperti, *Perceived Organizational Support* (POS) dan keterlibatan karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta, penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek yang diteliti, diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperluas dalam ruang lingkup objek penelitian sehingga hasil penelitian dapat digunakan secara umum.
2. Saran praktis, dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pencahayaan, ventilasi, kebersihan, fasilitas yang memadai di tempat kerja. Selain itu juga perusahaan perlu memberikan suasana yang nyaman, karyawan cenderung memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, serta dapat meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mira, N. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Lotte Grosir Lampung)*.
- Anindita, H. (2021). *Disiplin Kerja : Pengertian, Jenis, dan Penerapannya di Perusahaan*. Jojonomic.Com.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Ferrer, V. S. (2023). *Sektor Usaha Turun, Penggunaan Tenaga Kerja di Bandar Lampung Makin Sedikit*. Tribunlampung.Co.Id. <https://lampung.tribunnews.com/2023/07/28/sektor-usaha-turun-penggunaan-tenaga-kerja-di-bandar-lampung-makin-sedikit>.
- Gibson, J., Ivancevich, I., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (14th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., & Telp, K. B. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM*. <http://ojs3.lppm-uis.org/index.php/JUMKA/issue/view/14>.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7 (2).
- Julita. (2020). *PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR*.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance pada karyawan generasi Z*. https://www.researchgate.net/publication/368805115_Work-life_balance_pada_karyawan_generasi_Z/link/63fa11e0b1704f343f80c714/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Prihadi, D. (2021). Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 477–482. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.477>
- Romadina, N. P. E. (2019). *PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SWASTA DI BANDAR LAMPUNG*. <http://repository.teknokrat.ac.id/4752/1/skripsi19411214.pdf>
- Sari, R. (2019). *KEPEMIMPINAN BIROKRASI (Studi Pada Menurunnya Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara)*.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 30–38.
- Sri. (2022). *Sepanjang 2022, Ada 2.199 Pencari Kerja di Bandar Lampung*. Kupastuntas.Co. <https://www.kupastuntas.co/2022/12/22/sepanjang-2022-ada-2199-pencari-kerja-di-bandar-lampung>
- Welianto, A. (2023). *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*. <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/154500069/masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia?page=all#page2>
- Wibowo, B. T. (2020). Analisis Laporan Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pt Intan Segara Semarang Dalam Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 118–130.