MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 16 No 8 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KEJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONETWORK ADI PERKASA SURABAYA

Christina Kezia Gunawan [1], Sumiati [2]
Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
christinakeziag08@gmail.com, sumiatife@untag-sby.ac.id

Abstract
Human resources are one of the most important aspects in a company or organization, because human resources plan and implement the achievement of the company's goals. Performance is the work results achieved by a person in accordance with their role and duties within a certain period of time, linked to certain values/standards of the organization where the individual works. Employee performance observed in the work environment can be assessed from the conditions in the work environment. This not only includes the load of tasks and responsibilities given to them, but also the timeliness in completing work and the employee's attendance at the specified time.
PT. Indonetwork Adi Perkasa is a Pioneer B2B marketplace and online business directory in Indonesia, has more than 3 million members who have used services from Indonetwork. Apart from being a Marketplace portal, PT. Indonetwork Adi Perkasa also provides various advertising services, such as creating websites, creating Company Profiles and many other promotional media that are provided for other Digital Marketing purposes. The aim of this research is to examine the influence of the work environment, workload and work discipline on the performance of PT employees. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. This type of research uses quantitative research. Data collection used a survey method with a questionnaire instrument. The method used was a saturated sample which involved the entire population of 59 PT employees. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. Data analysis techniques use SPSS version 22 software.
Keyword : Work Environment, Workload, Work Discipline, Performance

Abstrak
Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia yang merencanakan dan melaksanakan pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang sesuai dengan peran dan tugasnya dalam jangka waktu tertentu, dikaitkan dengan nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan yang diamati melalui lingkungan kerja dapat dinilai dari bagaimana kondisi di lingkungan kerja tersebut.Ini tidak hanya mencakup beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan.
PT. Indonetwork Adi Perkasa merupakan Pioneer B2B marketplace dan

Article history
Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

direktori bisnis online di Indonesia, memilki lebih dari 3 juta member yang sudah menggunakan layanan dari Indonetwork. Selain sebagai portal Marketplace, PT. Indonetwork Adi Perkasa pun menyediakan berbagai layanan periklanan, seperti pembuatan website, pembuatan Company Profile dan masih banyak sekali media promosi yang sediakan untuk kepentingan Digital Marketing lain nya. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana melibatkan seluruh populasi sebanyak 59 karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. Teknik analisis data menggunakan *software* SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian, uji t (parsial) dan uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan yang harus memiliki kualitas baik agar berdampak baik pula untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sumber daya manusia yang berkualitas hal ini tentunya sangat penting bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaa. dapat dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:172), menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Ini tidak hanya mencakup tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga kualitas pekerjaan dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan. Hal yang berkaitan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai keberhasilan dengan meningkatkan kinerja para karyawan, namun tidak hanya dilihat dari faktor lingkungan saja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor kinerja dimana beban kerja yang diberikan pada karyawan. Karena dengan perkembangan yang semakin maju, para pekerja harus mampu beradaptasi dengan segala kondisi, dimana beban kerja yang semakin berat.

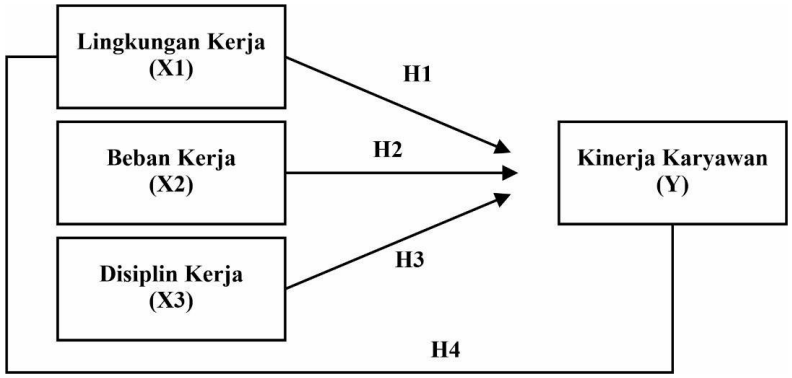
Keterampilan dan kompetensi kurang berarti jika tidak diikuti dengan etos kerja dan disiplin karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu fungsi penting manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis adalah kedisiplinan. Disiplin

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kerja tidak hanya bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga bagi karyawan karena dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja guna mencapai keberhasilan perusahaan.

Untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya perlu menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja pada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu perusahaan diharuskan menjaga kedisiplin kerja antar karyawan supaya berdampak peningkatan terhadap kinerja karyawan.

2. Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya

H4: Lingkung Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey, yang mana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini yaitu data primer yang mana dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 59 responden, kemudian diolah menggunakan *software* SPSS. Untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, dan disipin kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R hitung	><	><	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	x1.1	0.374	>	0.2564	Valid
	x1.2	0.351	>	0.2564	Valid
	x1.3	0.413	>	0.2564	Valid
	x1.4	0.554	>	0.2564	Valid
	x1.5	0.582	>	0.2564	Valid
	x1.6	0.516	>	0.2564	Valid
	x1.7	0.440	>	0.2564	Valid
	x1.8	0.584	>	0.2564	Valid
	x1.9	0.545	>	0.2564	Valid
Beban Kerja (X2)	x2.1	0.422	>	0.2564	Valid
	x2.2	0.393	>	0.2564	Valid
	x2.3	0.665	>	0.2564	Valid
	x2.4	0.540	>	0.2564	Valid
	x2.5	0.642	>	0.2564	Valid
	x2.6	0.452	>	0.2564	Valid
	x2.7	0.347	>	0.2564	Valid
	x2.8	0.524	>	0.2564	Valid
	x2.9	0.589	>	0.2564	Valid
Disiplin Kerja (X3)	x3.1	0.404	>	0.2564	Valid
	x3.2	0.383	>	0.2564	Valid
	x3.3	0.694	>	0.2564	Valid
	x3.4	0.634	>	0.2564	Valid
	x3.5	0.670	>	0.2564	Valid
	x3.6	0.462	>	0.2564	Valid
	x3.7	0.629	>	0.2564	Valid
	x3.8	0.506	>	0.2564	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1	0.494	>	0.2564	Valid
	y2	0.613	>	0.2564	Valid
	y3	0.334	>	0.2564	Valid
	y4	0.598	>	0.2564	Valid
	y5	0.618	>	0.2564	Valid
	y6	0.448	>	0.2564	Valid
	y7	0.490	>	0.2564	Valid
	y8	0.608	>	0.2564	Valid
	y9	0.558	>	0.2564	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil tabel di atas output SPSS versi 22 menunjukan masing-masing butir pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0.2564) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.607	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.636	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.669	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.674	0.60	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94008743
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.090
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil ouput uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov – Smirnov menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,171 > 0,05 maka dapat erdasarkan hasil diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerjal (X1)	,574	1.742
2	Beban Kerja (X2)	,439	2.279
3	Disiplin Kerja (X3)	,575	1.740

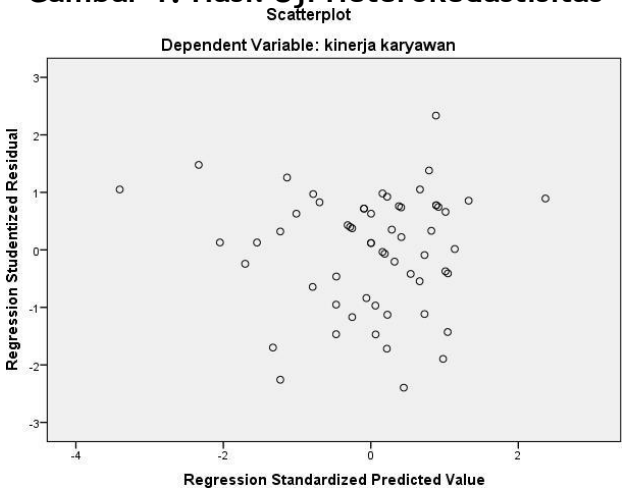
Berdasarkan hasil output uji multikolienaritas, pada variabel independent penelitian tersebut menunjukan nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) < 10,00 sedangkan untuk nilai Tolerance

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

> 0,1 maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas**.**

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari hasil diatas menggunakan SPSS 22 dalam penelitian ini bisa dilihat pada tampilan grafik yang tidak membentuk suatu pola yang pasti atau terjadi penyebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola yang teratur yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.492	4.372		1.485	.143
lingkungan kerja	.611	.134	.517	4.553	.000
x2.1	-.370	.121	-.382	-3.059	.003
Disiplin kerja	.653	.122	.608	5.351	.000

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 6.492 dan untuk Lingkungan Kerja (nilai ß) sebesar 0,611 sementara untuk Beban Kerja (nilai ß) sebesar -0,370 dan untuk Disiplin Kerja (nilai ß) sebesar 0,653. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada setiap variabel sebesar satu satuan (nilai ß) maka kinerja karywan meningkat sebesar (nilai ß) juga apabila faktor yang lain tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6.Hasil Uji T(Uji Parsial)

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.492	4.372		1.485	.143
lingkungan kerja	.611	.134	.517	4.553	.000
x2.1	-.370	.121	-.382	-3.059	.003
Disiplin kerja	.653	.122	.608	5.351	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 9 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil output diatas, terlihat nilai t hitung dan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis, hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variable Beban Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar 0.003 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

ANOVA[a]

Mode		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	247.783	3	82.594	24.049	.000[b]
	Residual	188.895	55	3.434		
	Total	436.678	58			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, x2.1

Berdasarkan hasil output diatas, menunjukan nilai signifikasi untuk Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) , dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.000 berarti lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
Sehingga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Sqyare	Std. Error of the Estimated
1	.707[a]	.500	.473	1.99230

Berdasarkan hasil output diatas, variabel terikat yang ditunjukan oleh nilai R^2 square yaitu sebasar 0,473 apabila dipresentasikan adalah sebesar 47,3. Jadi dapat disimpulkan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,473 apabila dipresentasikan adalah sebesar 47,3% % dan sisanya sebesar 52,2%. dijelaskan oleh variabilitas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonetwork Adi Perkasa Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima

DAFTAR PUSTAKA

Annisa Nurhandayani (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Muhamad Ekhsan (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.