

ISSN : 3025-9495

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PERCETAKAN WEIBROS DI KALIDERES JAKARTA BARAT**Delia Dwicahyati, Faisal Romdonih, S.Sos.i., M.Si**

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan

indonesiae-mail Penulis Korespondensi : adeldc84@gmail.com, dosen01174@unpam.ac.id**Abstrak**

Transformasi ekonomi yang pesat menuntut sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Weibros di Kalideres Jakarta Barat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey terhadap 70 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-hitung } 5,933 > t\text{-tabel } 1,666$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan dengan $t\text{-hitung } 8,219 > t\text{-tabel } 1,666$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan $F\text{-hitung } 35,136 > F\text{-tabel } 3,13$. Disiplin kerja memiliki kontribusi lebih dominan (koefisien 0,555) dibanding lingkungan kerja (0,175). Kemampuan prediksi model mencapai 49,7% dengan korelasi simultan kuat ($r = 0,715$). Manajemen perlu mengimplementasikan program peningkatan disiplin kerja komprehensif dan perbaikan lingkungan kerja berkelanjutan untuk optimalisasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Percetakan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Rapid economic transformation demands high-quality human resources to achieve organizational goals. This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance at Weibros Printing Company in Kalideres, West Jakarta. The research method used a quantitative approach with survey design involving 70 employees using saturated sampling technique. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. Results showed work environment significantly influences employee performance with $t\text{-calculated } 5.933 > t\text{-table } 1.666$ and significance $0.000 < 0.05$. Work discipline also significantly influences with $t\text{-calculated } 8.219 > t\text{-table } 1.666$. Simultaneously, both variables significantly influence with $F\text{-calculated } 35.136 > F\text{-table } 3.13$. Work discipline has more dominant contribution (coefficient 0.555) compared to work environment (0.175). Model's predictive capability reaches 49.7% with strong simultaneous correlation ($r=0.715$). Management needs to implement comprehensive work discipline improvement programs and continuous work environment enhancement for optimal employee performance.

Keywords: Employee Performance, Human Resources, Printing, Work Discipline, Work Environment

Article History

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

**Copyright : Author
Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

ISSN : 3025-9495

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang pesat, sumber daya manusia telah menjadi elemen fundamental bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Transformasi ekonomi yang berlangsung cepat menuntut ketersediaan tenaga kerja berkualitas tinggi yang mampu menghadapi kompleksitas tantangan dunia usaha. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia tidak dapat diabaikan, mengingat peran strategisnya sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Manajemen perusahaan dihadapkan pada tantangan multifaset yang meliputi pemeliharaan atmosfer kerja yang kondusif, penguatan disiplin karyawan, serta peningkatan motivasi untuk mengoptimalkan prestasi kerja individual maupun kolektif. Keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan, dimana sumber daya manusia menjadi faktor determinan dalam proses pemberian layanan. Pelayanan prima memerlukan kesiapsiagaan dan profesionalisme dari seluruh komponen sumber daya manusia yang terlibat dalam operasional perusahaan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu variabel krusial yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, khususnya dalam aspek relasi interpersonal antara sesama karyawan dan hubungan hierarkis dengan pimpinan, berpotensi menciptakan sinergi dan produktivitas optimal (Rorani, 2021).

Pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan investasi jangka panjang bagi sustainability perusahaan. Ketika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada hambatan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Konsekuensi dari kondisi ini tidak hanya memperlambat pencapaian target operasional, tetapi juga menimbulkan efek negatif yang lebih luas terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Kolaborasi yang efektif antara karyawan merupakan manifestasi dari lingkungan kerja yang baik, dimana setiap individu dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai objektif bersama. Struktur organisasi dan desain perusahaan memiliki korelasi signifikan dengan kualitas lingkungan kerja. Pengorganisasian yang kurang optimal dapat menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif, sementara harmonisasi hubungan antara karyawan dan pimpinan berkontribusi terhadap terciptanya rasa aman dan nyaman dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Upaya sistematis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan tercapainya kolaborasi efektif sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing individu (Pratama & Permatasari, 2021).

Kredibilitas kepemimpinan dan ekspertise manajerial akan kehilangan efektivitasnya tanpa dukungan performa individual karyawan dan *teamwork* yang solid. Sebaliknya, kepemimpinan yang visioner yang didukung oleh kinerja tinggi dari seluruh komponen organisasi akan mengakselerasi perkembangan perusahaan, mengingat seluruh target strategis dapat direalisasikan secara optimal. Kesadaran setiap karyawan terhadap signifikansi peran dan tanggung jawabnya menjadi prasyarat fundamental, dimana kinerja merupakan evaluasi komprehensif terhadap pelaksanaan tugas yang tepat waktu, berkualitas, dan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Perusahaan Percetakan Weibros, yang beroperasi dalam industri percetakan *case handphone* dengan layanan kustomisasi foto, telah menjalankan aktivitas bisnisnya selama tujuh tahun dengan fokus pada inovasi desain terdepan. Visi perusahaan untuk kontinuitas peningkatan kualitas cetak dan tinta guna menghasilkan gambar *high definition* yang tahan lama, serta komitmen terhadap pelayanan prima, menjadi fondasi operasionalnya. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada perusahaan ini masih memerlukan perbaikan signifikan (Arief, 2023).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang memerlukan perhatian khusus. Tingkat kebersihan di area operasional, khususnya terkait dengan limbah tinta bekas yang berserakan di lantai ruang operator mesin, menunjukkan kondisi yang kurang memadai. Kondisi ini berdampak pada penurunan kesehatan karyawan akibat paparan limbah tinta dan debu, yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas dan tingkat absensi. Selain itu, atmosfer kerja yang ditandai dengan ketegangan interpersonal antar karyawan menciptakan interaksi yang canggung dan menghambat komunikasi efektif, sehingga karyawan enggan untuk mengajukan pertanyaan terkait hal-hal yang kurang dipahami. Data absensi ketidakhadiran pada periode 2022-2023 mengindikasikan permasalahan dalam

ISSN : 3025-9495

tingkat kedisiplinan karyawan. Fluktuasi tingkat kehadiran yang signifikan, dengan tingkat terendah mencapai 80,00% pada Desember dan tertinggi 100,00% pada September, menunjukkan inkonsistensi dalam penerapan disiplin kerja. Ketidapatuhan terhadap regulasi jam kerja, kebiasaan mengobrol selama jam produktif, dan konsekuensi lembur yang sering terjadi akibat penyelesaian pekerjaan yang tertunda, mengindikasikan perlunya penguatan sistem pengawasan dan penegakan aturan. Analisis data kinerja karyawan menunjukkan variabilitas dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2022, realisasi terendah tercatat pada Juni dengan pencapaian 88,80%, sementara pada 2023, pencapaian terendah terjadi pada November dengan persentase 96,13%. Meskipun terdapat bulan-bulan dengan pencapaian 100,00%, inkonsistensi ini mengindikasikan perlunya identifikasi dan penanganan faktor-faktor yang mempengaruhi fluktuasi kinerja.

Berdasarkan identifikasi permasalahan dalam latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Weibros di Kalideres Jakarta Barat?. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis kualitas lingkungan kerja yang ada pada Perusahaan Percetakan Weibros; (2) mengevaluasi tingkat kinerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Weibros; dan (3) mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Weibros. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperdalam pemahaman mengenai perilaku organisasi, khususnya dinamika lingkungan kerja dalam konteks organisasi, sehingga memungkinkan analisis komparatif antara konsep teoritis dengan realitas empiris di lapangan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi strategis bagi manajemen Perusahaan Percetakan Weibros dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin kerja karyawan yang berorientasi pada optimalisasi kinerja. Bagi akademisi dan praktisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah *body of knowledge* dan menjadi informasi komprehensif untuk penelitian lanjutan mengenai interrelasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada kerangka teoritis yang dikemukakan oleh (Candana, 2021), hipotesis dirumuskan sebagai pedoman direksional dalam pelaksanaan penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah: lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Weibros di Kalideres Jakarta Barat. Hipotesis alternatif yang diajukan meliputi: (Ha1) lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (Ha2) disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (Ha1,2) lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Weibros.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain *survey* untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Menurut (P. Sugiyono, 2019), metodologi kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan pengetahuan serta teori guna memahami, memecahkan, dan mengantisipasi permasalahan dalam kehidupan manusia. (Priyono, 2015) mendefinisikan metode penelitian sebagai cara sistematis yang menggunakan pemikiran seksama untuk mencapai tujuan tertentu. Data yang dikumpulkan bersifat terstruktur dan memiliki pola yang dapat dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Weibros. Penelitian dilaksanakan di Percetakan Weibros yang berlokasi di Jl. Peta Barat Citra Business Park Blok D7 No. 7 Kalideres, Jakarta Barat. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), lokasi penelitian merupakan tempat dimana aktivitas penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan. Pelaksanaan penelitian mengikuti tahapan sistematis dimulai dari penyusunan proposal, seminar proposal, penyempurnaan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, hingga analisis data. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada aksesibilitas data dan relevansi dengan topik penelitian yang dikaji. Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. (P. D. Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa variabel independen adalah faktor yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel dependen. Variabel lingkungan kerja (X1)

ISSN : 3025-9495

diukur menggunakan indikator kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi keamanan berdasarkan. Variabel disiplin kerja (X2) mengacu pada konsep (Priyono, 2015) yang mencakup ketepatan waktu, penyelesaian tugas, ketaatan aturan, dan tanggung jawab. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) dioperasionalkan melalui dimensi hasil kerja, kerapian tugas, perilaku, dan kepemimpinan. Pengukuran menggunakan skala *Likert* 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Hidayat, 2021).

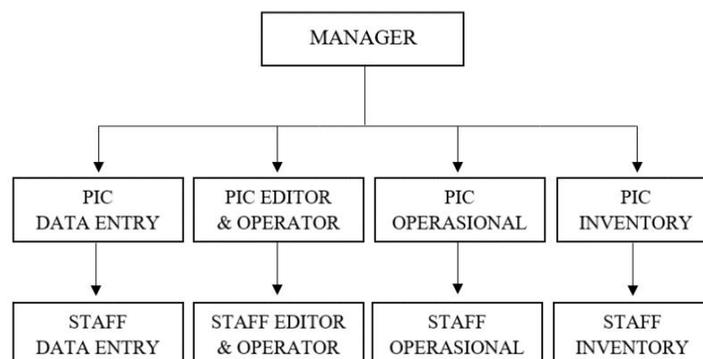
Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Percetakan Weibros Kalideres yang berjumlah 70 orang. Sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* atau sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Arikunto menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga penggunaan sampel jenuh dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dari seluruh anggota populasi yang memiliki karakteristik relevan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama sesuai dengan (P. Sugiyono, 2019) yang menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah paling krusial dalam penelitian. Metode observasi digunakan sebagai dasar untuk memperoleh fakta empiris di lapangan. Kuesioner menjadi instrumen utama untuk mengumpulkan data primer melalui seperangkat pertanyaan terstruktur yang disampaikan kepada responden. Teknik dokumentasi diimplementasikan untuk mengumpulkan data sekunder berupa arsip dan dokumen perusahaan yang mendukung analisis penelitian. Kombinasi ketiga metode ini memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Tahap awal meliputi uji kualitas data melalui uji validitas dengan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sesuai dengan (Ghozali & Ratmono, 2013). Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai $VIF \leq 10$ dan *tolerance* $\geq 0,10$, serta uji heterokedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual maupun bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 70 karyawan Percetakan Weibros sebagai responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*.



Gambar 1. Struktur Organisasi

ISSN : 3025-9495

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan hierarki kepemimpinan dari manager hingga staff operasional. Berdasarkan distribusi jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (54%) dan perempuan 31 orang (46%). Komposisi usia menunjukkan dominasi kelompok usia produktif 17-25 tahun sebanyak 63 orang (87%), diikuti kelompok 26-35 tahun sebanyak 5 orang (10%), sedangkan kelompok 36-45 tahun dan >46 tahun masing-masing 1 orang (1,5%). Profil pendidikan responden didominasi lulusan SMA/SMK sebanyak 59 orang (82%), Strata 1 sebanyak 9 orang (14%), Diploma 1 orang (2%), dan Strata 2 sebanyak 1 orang (2%). Dari segi masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja <1 tahun sebanyak 39 orang (56%), 1-3 tahun sebanyak 24 orang (34%), >5 tahun sebanyak 4 orang (6%), dan 4-5 tahun sebanyak 3 orang (4%).

Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Evaluasi terhadap lingkungan kerja menunjukkan respons yang sangat positif dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,73 yang berada dalam kategori "sangat baik" (rentang 4,20-5,00). Indikator dengan nilai tertinggi adalah kerja sama *teamwork* dan pencahayaan tempat kerja dengan *mean* 4,53, sedangkan indikator kebersihan tempat kerja memperoleh *mean* terendah sebesar 4,58 namun masih dalam kategori sangat baik.

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Penilaian disiplin kerja memperoleh respons sangat baik dengan nilai rata-rata 4,51 (kategori sangat baik). Indikator kehadiran tepat waktu memperoleh *mean* tertinggi sebesar 4,58, menunjukkan komitmen karyawan terhadap ketepatan waktu. Indikator dengan nilai terendah adalah penyelesaian pekerjaan tanpa penundaan dengan *mean* 4,46, namun tetap dalam kategori sangat baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat memuaskan dengan nilai rata-rata 4,49 (kategori sangat baik). Indikator kemampuan meminimalkan kesalahan kerja, kemandirian dalam bekerja, dan ketepatan absensi memperoleh *mean* tertinggi sebesar 4,53, sedangkan pencapaian target kerja memperoleh *mean* terendah sebesar 4,39.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

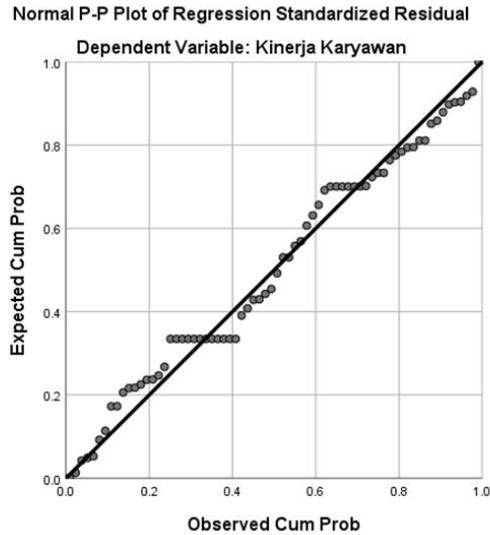
Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	10	0,508-0,736	0,235	0,899	Valid & Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	10	0,607-0,835	0,235	0,935	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,659-0,823	0,235	0,934	Valid & Reliabel

Seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dengan nilai r-hitung > r-tabel (0,235) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha > 0,60.

ISSN : 3025-9495

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai 0,089 dengan signifikansi $0,200 > 0,05$, menunjukkan data terdistribusi normal (Gambar 4.2 - Kurva Normal P-Plot).

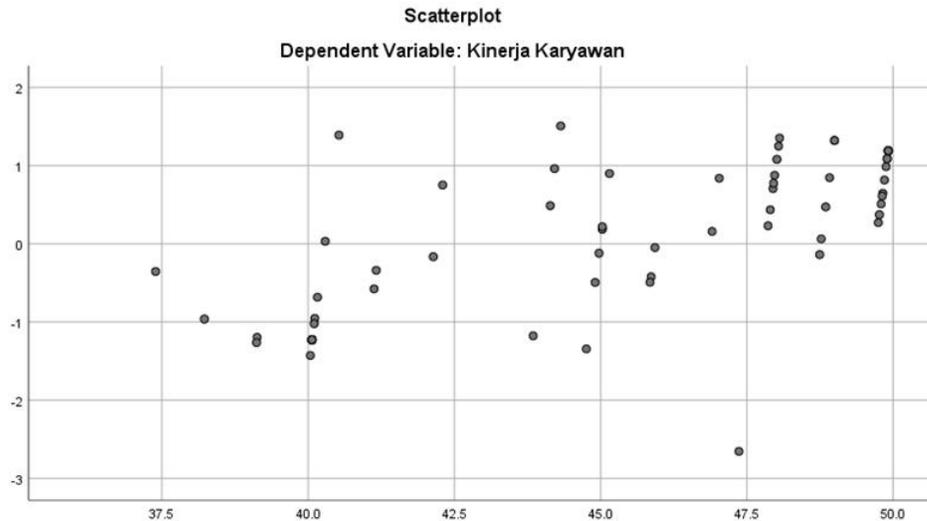


Gambar 2. Kurva Normal P-Plot

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Nilai	Kriteria	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0,089 (Sig. 0,200)	Sig. > 0,05	Data terdistribusi normal
Multikolinearitas - Tolerance	0,494 (X ₁ & X ₂)	> 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas - VIF	2,025 (X ₁ & X ₂)	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi (Durbin-Watson)	1,774	du < DW < 4-du	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas (Glejser)	X ₁ : 0,413; X ₂ : 0,190	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,494 dan VIF sebesar 2,025 untuk kedua variabel, mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian autokorelasi dengan Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,774, membuktikan tidak adanya autokorelasi. Uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* dan uji Glejser menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Analisis Regresi Linear

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien	t-hitung	Sig.	Interpretasi
Konstanta	12,024	-	-	Nilai kinerja tanpa pengaruh variabel bebas
Lingkungan Kerja (X_1)	0,175	-	-	Setiap peningkatan 1 unit X_1 meningkatkan Y sebesar 0,175
Disiplin Kerja (X_2)	0,555	-	-	Setiap peningkatan 1 unit X_2 meningkatkan Y sebesar 0,555

Persamaan regresi: $Y = 12,024 + 0,175X_1 + 0,555X_2$

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Hubungan	Koefisien Korelasi (r)	R Square	Adjusted R Square	Kategori Hubungan
$X_1 \rightarrow Y$	0,584	0,341	-	Sedang
$X_2 \rightarrow Y$	0,706	0,498	-	Kuat
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,715	0,511	0,497	Kuat

Pengujian Hipotesis

Hasil uji parsial (*t-test*) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung (5,933) > t-tabel (1,666) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Demikian pula disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan t-hitung (8,219) > t-tabel (1,666) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan (*F-test*) membuktikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung (35,136) > F-tabel (3,13) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

ISSN : 3025-9495

Temuan Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan Percetakan Weibros. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar (0,555) dibandingkan lingkungan kerja (0,175), menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan mencapai 49,7%, sementara 50,3% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi simultan yang kuat ($r = 0,715$) mengindikasikan adanya hubungan linear positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Diskusi & Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 17,347 + 0,616 X_1$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,616 unit. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi dan Paeno yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Bogor. Penelitian tersebut memperoleh hasil statistik dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,149 > 1,98$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,584 menunjukkan tingkat hubungan yang moderat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan posisi pada interval 0,400 – 0,599. Hasil ini diperkuat oleh temuan (Dyah Martiningsih, Agus Utomo, 2021) dalam penelitiannya pada PT. Progress Citra Sempurna Jakarta Selatan, yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $7,675 > t$ tabel $3,17$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 34,1% mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 65,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung $5,933 > t$ tabel $1,666$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Meivira et al., 2022) yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Gugus 11 Kemang, dengan hasil t hitung $2,607 > t$ tabel $1,981$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian (Dewi Safitri et al., 2023) pada PT BPR Syaariah Amanah Insani Bekasi juga menguatkan temuan ini dengan persamaan regresi $Y = 27,089 + 0,264 X_1$ dan nilai t hitung $5,217 > t$ tabel $2,016$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian Sari (2018) pada Restoran McDonald's Cabang Taman Alfa Joglo turut mendukung dengan nilai t hitung $2,5030 > t$ tabel $1,686$, yang membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier menghasilkan persamaan $Y = 14,816 + 0,667 X_2$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,667 unit. Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,706 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel, dengan posisi pada interval 0,600 – 0,799. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Saputra & Danim, 2019) pada PT Raksasa Laju Lintang yang memperoleh nilai t hitung $3,189 > t$ tabel $1,997$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,8% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi substansial terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 50,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil ini diperkuat oleh penelitian (Cahyati et al., 2024) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk yang menghasilkan koefisien korelasi 0,583 dengan koefisien determinasi 33,3%, menunjukkan hubungan korelasi sedang antara

ISSN : 3025-9495

disiplin kerja dengan kinerja. Penelitian (Sasono & Purwaningsih, 2015) pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat juga mendukung dengan persamaan regresi $Y = 12,939 + 0,685X_2$ dan nilai t hitung $4,683 > t$ tabel $1,97824$. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $8,219 > t$ tabel $1,666$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, mengkonfirmasi adanya pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dewi (2023) pada Kantor Kecamatan Cipondoh yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $28,544 > F$ tabel $2,730$ dan p -value $0,000 < 0,05$. (Baharuddin et al., 2024; Sari, 2018) juga menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dengan kontribusi yang dapat diamati melalui koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitiannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 70 karyawan Percetakan Weibros di Kalideres Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada dalam kategori sangat baik, dengan lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata $4,73$, disiplin kerja sebesar $4,51$, dan kinerja karyawan mencapai $4,49$. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,933 > t$ tabel $1,666$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan t hitung $8,219 > t$ tabel $1,666$. Secara simultan, kedua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung $35,136 > F$ tabel $3,13$. Variabel disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan dengan koefisien regresi $0,555$ dibandingkan lingkungan kerja yang sebesar $0,175$. Kemampuan prediksi model mencapai $49,7\%$ dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi simultan yang kuat sebesar $0,715$, mengindikasikan hubungan linear positif yang substansial antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya, memvalidasi pentingnya optimalisasi lingkungan kerja dan penguatan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat $50,3\%$ faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti, menunjukkan kompleksitas dinamika organisasi dalam konteks perusahaan percetakan. Dominasi disiplin kerja sebagai prediktor kinerja mengindikasikan bahwa aspek behavioral dan compliance karyawan memiliki peran yang lebih krusial dibandingkan faktor lingkungan fisik dan psikologis dalam mencapai target operasional perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya body of knowledge mengenai perilaku organisasi, khususnya dalam konteks industri percetakan, serta menyediakan evidence-based foundation bagi praktisi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sustainable.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan kepada manajemen Percetakan Weibros untuk mengimplementasikan program peningkatan disiplin kerja yang komprehensif mengingat variabel ini memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Program tersebut dapat meliputi penguatan sistem monitoring kehadiran, pemberian reward and punishment yang konsisten, serta pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada ketepatan waktu dan penyelesaian tugas sesuai standar. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan, terutama terkait kebersihan area operasional dan pengelolaan limbah tinta yang lebih baik untuk menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Manajemen juga disarankan untuk mengembangkan program team building dan komunikasi efektif guna mengurangi ketegangan interpersonal yang masih terjadi di antara karyawan. Investasi dalam teknologi dan peralatan keselamatan kerja dapat meningkatkan kondisi fisik lingkungan kerja sekaligus menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi mengingat masih terdapat $50,3\%$ varian yang belum dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian longitudinal dengan periode waktu yang lebih panjang juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika

ISSN : 3025-9495

hubungan antar variabel dalam konteks yang berbeda. Penggunaan mixed method approach dengan kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan insight yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, perluasan sampel penelitian ke perusahaan percetakan lainnya dapat meningkatkan generalisabilitas temuan dan memberikan comparative analysis yang lebih robust. Akademisi juga disarankan untuk mengembangkan model teoritis yang lebih sophisticated dengan mempertimbangkan variabel moderating dan mediating untuk memahami kompleksitas interaksi antar variabel dalam konteks perilaku organisasi di era digital dan transformasi industri 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3(2), 418–427. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2>
- Baharuddin, B., Hanafi, M. A. N., & Nurjaya, M. (2024). Pengaruh Insentif Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah. *Journal of Economics, Management, Accounting and Computer Applications*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.69693/jemaca.v1i1.1>
- Cahyati, T., Sahlan, M., Nuratri, B., & Ahmad, A. Z. (2024). Human Resource Management Strategy in Multinational Companies in Indonesia. *PINISI Discretion Review*, 7(2), 503. <https://doi.org/10.26858/pdr.v7i2.66002>
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Dewi Safitri, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Dyah Martiningsih, Agus Utomo, A. P. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie-Aub Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 95–105.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan EvIEWS 8*.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=0dAeEAAAQBAJ>
- Meivira, A., Dewi, N., & Puspitasari, C. (2022). *Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penggunaan dan Penyimpanan Antibiotika di Kecamatan Ampenan. March*. <https://www.researchgate.net/publication/359257674>
- Pratama, S. A., & Permatasari, ita I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Priyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi*

ISSN : 3025-9495

Mengenai Koran Lampu Hijau (Vol. 16, Issue 2).

Rorani, S. (2021). *Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT.PLN (PESERO) Takalar.*

Saputra, E., & Danim, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(E-ISSN 2623-0208), 281–292.

Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). In *Skripsi.*

Sasono, E., & Purwaningsih, D. (2015). Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Para Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang. *Ресстрація, Зберігання І Обробка Даних*, 17(3), 56–64. <https://doi.org/10.35681/1560-9189.2015.17.3.100328>

Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D.* Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48–61.