

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Blue Bird Group*

Andini Aprilianti¹, Tri Lestari²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2},

| Correspondence | | |
|---|----------------------------|-----------------------------|
| Email: andiniapr16@gmail.com ¹ , tri.tle@bsi.ac.id ² | | No. Telp: |
| Submitted 16 September 2024 | Accepted 22 September 2024 | Published 23 September 2024 |

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Blue Bird Group, specifically in the Call Center and Telephonis Meter and Driver Query divisions. This research differs from the study conducted by Aslamia & Roni at Brawijaya General Hospital in Palembang, particularly in terms of the research objects and subjects. The population in this study includes 58 employees of PT Blue Bird Group. The results of the study indicate that the work environment (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant impact on employee performance (Y). The work environment contributes 25%, while work discipline contributes 36.5% to employee performance. Thus, 38.5% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study. The F-test results show that hypothesis H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that the work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. In conclusion, both the work environment and work discipline play important roles in improving employee performance at PT Blue Bird Group.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT *Blue Bird Group*, khususnya di Divisi Call Center dan Telephonis Meter serta Query Pengemudi. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Aslamia & Roni yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Brawijaya Palembang, terutama dalam hal objek dan subjek penelitian. Populasi penelitian mencakup 58 karyawan PT *Blue Bird Group*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 25%, sedangkan disiplin kerja menyumbang 36,5% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, 38,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT *Blue Bird Group*.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Didalam persaingan usaha saat ini perusahaan perlu memiliki sumber daya yang kuat, yang dapat menjalankan Perusahaan tapi harus dilihat secara satu kesatuan yang tangguh agar membentuk suatu sinergi. Perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Karyawan adalah aset yang berperan dalam tugas-tugas organisasi dan proses menentukan keputusan, maka dari itu Perusahaan wajib mengelola juga mengembangkan karyawannya. Karyawan

juga harus konsisten agar kinerjanya seperti yang diharapkan oleh Perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Karyawan juga perlu memastikan agar tujuan perusahaan dan organisasi dapat terpenuhi. (Triani, 2024) Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aspek tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Semua

tindakan seorang pekerja, termasuk memenuhi tugasnya, harus konsisten dengan standar profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi. Sampai saat itu, setiap manajer terus bekerja untuk meningkatkan moral di antara timnya. Untuk ketertiban di tempat kerja, karyawan dianjurkan datang dan pulang tepat waktu, memenuhi tugasnya, dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Sari, 2023) Disiplin kerja menjadi landasan bagi pencapaian kinerja yang konsisten dan berkualitas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung bertanggung jawab, tepat waktu, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, Kinerja karyawan juga mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang diraih oleh seseorang. kinerja menjadi tolak ukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT *Blue Bird Group* merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 1972 di Jakarta Selatan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti, dapat diketahui bahwa permasalahan terkait lingkungan kerja berupa pengaturan suhu udara dan temperature ditempat kerja, terkait disiplin kerja berkaitan dengan karyawan yang terlambat dan kinerja karyawan berkaitan dengan karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan Perusahaan. Dengan itu, perusahaan harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non

fisik, secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena ke terpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Blue Bird Group* Divisi *Call Center Telephonis Meter* dan *Query*. Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel secara langsung dengan menggunakan angka dan statistik. Ini memberikan kerangka kerja yang kuat untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel tertentu berkontribusi terhadap fenomena yang diteliti. (Dinda, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana instrumen atau alat pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian benar-benar mencerminkan konsep yang diteliti. Uji ini dilakukan kepada 57 responden PT *Blue Bird Group*

| Variabel | Butir | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------|-------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | P1 | 0,457 | 0,260 | Valid |
| | P2 | 0,385 | 0,260 | |
| | P3 | 0,524 | 0,260 | |
| | P4 | 0,368 | 0,260 | |
| | P5 | 0,474 | 0,260 | |
| | P6 | 0,624 | 0,260 | |
| | P7 | 0,580 | 0,260 | |
| | P8 | 0,561 | 0,260 | |
| | P9 | 0,587 | 0,260 | |
| | P10 | 0,580 | 0,260 | |
| Disiplin Kerja (X2) | P11 | 0,427 | 0,260 | Valid |
| | P12 | 0,579 | 0,260 | |
| | P13 | 0,591 | 0,260 | |
| | P14 | 0,405 | 0,260 | |
| | P15 | 0,492 | 0,260 | |
| | P16 | 0,652 | 0,260 | |
| | P17 | 0,612 | 0,260 | |
| | P18 | 0,633 | 0,260 | |
| | P19 | 0,675 | 0,260 | |
| | P20 | 0,636 | 0,260 | |
| Kinerja Karyawan (Y) | P21 | 0,378 | 0,260 | Valid |
| | P22 | 0,539 | 0,260 | |
| | P23 | 0,406 | 0,260 | |
| | P24 | 0,403 | 0,260 | |
| | P25 | 0,425 | 0,260 | |
| | P26 | 0,651 | 0,260 | |
| | P27 | 0,625 | 0,260 | |
| | P28 | 0,451 | 0,260 | |
| | P29 | 0,672 | 0,260 | |
| | P30 | 0,590 | 0,260 | |
| | P31 | 0,465 | 0,260 | |
| | P32 | 0,568 | 0,260 | |
| | P33 | 0,650 | 0,260 | |
| | P34 | 0,596 | 0,260 | |

Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Cronbach Alfa | Keterangan |
|-----------------------|--------------------|---------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,694 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,773 | 0,60 | |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,802 | 0,60 | |

Berdasarkan tabel diatas, Cronbach Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,694 > 0,60. Disiplin Kerja (X2) dengan Cronbach Alpha 0,773 > 0,60 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,802 > 0,60. Hasil ini menyimpulkan bahwa intrumen penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai koefisien > nilai kritis yang diperoleh atau dengan kata lain memiliki nilai reabilitas yang baik.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12,584 | 6,415 | | 1,962 | ,055 |
| | Lingkungan Kerja | ,391 | ,168 | ,272 | 2,328 | ,024 |
| | Disiplin Kerja | ,625 | ,155 | ,473 | 4,040 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data pada tabel menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) memiliki t_{Hitung} sebesar 2,328 dan t_{Tabel} 2,007 dengan nilai sig. 0,024. Ketika $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ atau 2,328 > 2,007 dan nilai sig. 0,024 < 0,04 maka H1 diterima, Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X2) memiliki t_{Hitung} 4,040 dan t_{Tabel} 2,007 dengan nilai sig. 0,000. Ketika $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ atau 4,040 > 2,007 dengan nilai sig. 0,000 maka H2 diterima, Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1545,080 | 2 | 772,540 | 20,062 | ,000 ^a |
| | Residual | 2117,903 | 55 | 38,507 | | |
| | Total | 3662,983 | 57 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan Uji F (Simultan) Dimana hasil F_{Hitung} 20,062 > F_{Tabel} 3,16 dan Sig. 0,000 < 0,05. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Blue Bird Group* Divisi *Call Center* Telephonis Meter dan *Query* Pengemudi

Berdasarkan pada tabel koefisien yang telah diperoleh dengan menunjukkan bahwa t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} 2,328 > 2,007 dengan Tingkat signifikan 0,024 > 0,05. Oleh karena itu, H_1 diterima yang mengindikasikan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan pernyataan dari (Hadiwijaya, 2024) dengan penelitian berjudul Pengaruh



Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta dan terkonfirmasi Lingkungan Kerja berkontribusi signifikan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Blue Bird Group* Divisi *Call Center Telephonis Meter dan Query Pengemudi*

Berdasarkan data statistik, variabel Disiplin Kerja dengan Skor koefisien regresi sebesar 12,584 dengan skor $t_{Hitung} 4,040 > t_{Tabel} 2,007$ dengan skor signifikan $0,000 < 0,05$. Skor ini terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan ini didukung dengan oleh (Hadiwajaya, 2024) yang dikonfirmasi bahwa Disiplin Kerja berdampak terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut pengujian sebelumnya, nilai F_{hitung} sebesar 20,062 dan F_{tabel} senilai 3,16 dengan kata lain, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,062 > 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif.

KESIMPULAN

Hasil pengkajian dan analisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT *Blue Bird Group* Divisi *Call Center Telephonis Meter dan Query Pengemudi* secara deskriptif yang telah dilakukan dengan total 58 responden dapat ditarik kesimpulannya, yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT *Blue Bird Group*

dengan nilai $t_{Hitung} 2,328 > t_{Tabel} 2,007$ dan nilai sig. $0,024 < 0,04$. Yang artinya Lingkungan kerja (X1) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Disiplin Kerja (X2) berdampak positif dan signifikan dengan nilai $t_{Hitung} 4,040 > t_{Tabel} 2,007$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Yang berarti Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil F_{Hitung} sebesar $20,062 > F_{Tabel} 3,316$, yang artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan.
4. Hasil analisis koefisien determinasi parsial sebesar 0,250 atau 25% yang menyatakan Lingkungan Kerja 2,328(X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Referensi

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Rycha, K. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377–389. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.969>

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.); ISBN : 978). CV. Pena Persada.