

**The Influence Of Work Environment And Work Discipline On
Employee Performance
(Survey at the HSB Ban Tasikmlaya workshop)**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Survei Pada Bengkel HSB Ban Tasikmalaya)**

Alwin Fralesta Nugraha ¹⁾; Barin Barlian ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ alwinfralestanugraha@gmail.com ; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id ; ³⁾ aikusmiati@unper.ac.id

How to Cite :

Nugraha, F. A., Barlian.B., Asyiah, K. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bengkel HSB Ban Tasikmalaya). Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(3). DOI:<https://doi.org/10.70963/jemba.v1i3>

ARTICLE HISTORY

Received [03 November 2024]

Revised [07 Januari 2025]

Accepted [x April 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline,
Employee Performance.

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya. Serta Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dengan sampel penelitian 32 karyawan sebagai responden. Data yang di gunakan adalah menggunakan data primer dan sekunder. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan aplikasi support SPSS versi.26. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja terqualifikasi dengan kategori sangat baik, untuk disiplin kerja karyawan dibengkel HSB Ban Tasikmalaya bisa di katakan memiliki kriteria tinggi, serta untuk kinerja karyawan dibengkel HSB Ban Tasikmalaya terqualifikasi sangat baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan menunjukan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibengkel HSB Ban Tasikmalaya. Tetapi secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibengkel HSB Ban Tasikmalaya, adapun secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibengkel HSB Ban Tasikmalaya.

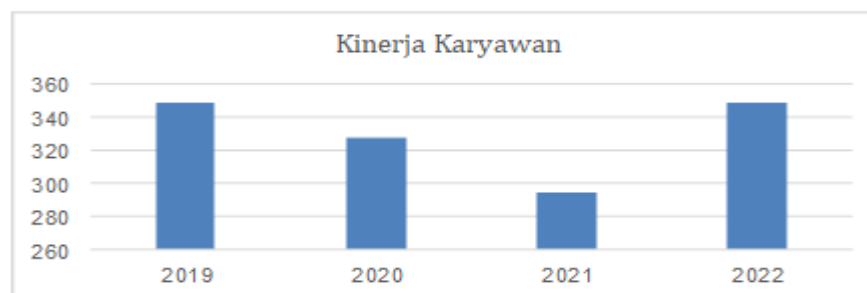
ABSTRACT

This research purpose to determine and analyze the description of work environment, work discipline and employee performance at the HSB Ban Tasikmalaya. The Simultaneous Influence of Work Environment and Work Discipline on the Employees Performance at the HSB Ban Tasikmalaya. As well as the partial influence of work environment and work discipline on the employee performance at the HSB Ban Tasikmalaya. The method used in this research is descriptive quantitative. With a research sample of 32 as respondents. The data used is primary and secondary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 26 support application. The results of the research show that work environment at the HSB Ban Tasikmalaya is qualified in the very good category, for the work discipline of employees at the HSB Ban Tasikmalaya it can be said to have high criteria, and for the employee performance at the HSB Ban Tasikmalaya is also in very good. The results of the hypothesis test show that simultaneously the variables used in the research, namely work environment and work discipline, have a significant effect on the employee performance at the HSB Ban Tasikmalaya. But, this research partially shows that work environment has no effect significant influence of employee performance, and partially there is a significant influence of work discipline on the employee performance at the HSB Ban Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi tidak akan berjalan. Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya (Susan, 2019).

prosesnya prestasi Perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya Kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin, *et., all*, 2013). Menurut (Martawati & Samin, 2015) Kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.



Sumber: Bengkel HSB Ban Tasikmalaya

Gambar 1 Grafik Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Dari Gambar dapat dilihat bahwa kinerja HSB Ban Tasikmalaya mengalami pasang surut pada periode 2019-2022. Kinerja Karyawan pada periode 2021-2022 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari tahun-tahun sebelumnya. Adapun faktor yang bisa saja meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan naik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Berikut data lingkungan kerja pada Bengkel HSB Ban Tasikmalaya yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik di Bengkel HSB Ban Tasikmalaya belum sempurna data tersebut didapatkan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan dengan melontarkan beberapa pernyataan.

Tabel 1 Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja Di Bengkel HSB Ban Tasikmalaya

Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Bengkel memiliki ruangan khusus untuk menyimpan alat-alat dan bahan yang di gunakan untuk praktikum.	30%	70%
Terdapat alat pemadam api untuk menanggulangi kebakaran di bengkel.	30%	70%
Terdapat kipas angin atau blower untuk membantu sirkulasi udara di dalam bengkel.	50%	50%
Tersedia alat-alat kebersihan dengan jumlah yang memadai.	60%	40%
Tersedia tempat sampah untuk beberapa jenis sampah, baik sampah biasa maupun sampah hasil praktik.	60%	40%
Komunikasi dan hubungan antar karyawan tidak terlalu baik.	50%	50%

Sumber: Bengkel HSB Ban Tasikmalaya (2024)

Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja masih belum baik, contohnya belum ada kipas angin atau blower untuk membantu sirkulasi di dalam bengkel dan komunikasi hubungan antara karyawan tidak terlalu baik. Pihak manajemen Bengkel HSB Ban Tasikmalaya juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawannya. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan HSB Ban Tasikmalaya.

Menurut (Fuaddi & Marni, 2022) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada di HSB Ban Tasikmalaya tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesabaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh HSB Ban Tasikmalaya serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan.

Tabel 2 Jenis Pelanggaran di Bengkel HSB Ban Tasikmalaya

No	Jenis Pelanggaran Karyawan	Sanksi Karyawan	Jumlah Pelanggar Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1	Datang Terlambat	Penambahan Jam Kerja	15	9	7	8
2	Bolos	Penambahan Jam Kerja	6	5	8	4
3	Mencuri Fasilitas Bengkel	PHK	-	-	-	-
4	Merusak Fasilitas Bengkel	Denda	1	-	-	-

Sumber : Bengkel HSB Ban Tasikmalaya (2024)

Berdasarkan Tabel 2 dari data pelanggaran diatas jenis pelanggaran yang sering kali dilakukan oleh karyawan di Bengkel HSB Ban Tasikmalaya yaitu datang terlambat. Adapun persentase kehadiran karyawan di Bengkel HSB Ban Tasikmalaya seperti yang di cantumkan pada tabel 3.

Tabel 3 Persentase Kehadiran Karyawan di Bengkel HSB Ban Tasikmalaya

No	Jumlah Karyawan	Tahun	Rata-rata Persentase Kehadiran
1.	32	2019	76%
2.	32	2020	64%
3.	32	2021	60%
4.	32	2022	74%

Sumber Bengkel HSB Ban Tasikmalaya (2024)

Pada tabel dilihat dari persentase kehadiran karyawan dilihat dari periode tahun 2019-2021 menurun lalu setelah itu dari periode tahun 2021-2022 rata-rata persentase kehadiran karyawan naik kembali. Disamping kedisiplinan, ada yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga yaitu lingkungan kerja. Menurut (Pinimet et al., 2021) Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan kinerja karyawan, mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini mengambil objek pada HSB Tasikmalaya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu HSB Tasikmalaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja HSB Tasikmalaya salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dan kondusif.

Sehubungan dengan upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka banyak upaya yang dapat dilakukan oleh pihak HSB Ban Tasikmalaya, salah satunya dengan menerapkan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan Bengkel HSB Ban Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Adapun menurut lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya”. Menurut (Darmadi, 2020), bahwa “Lingkungan kerja adalah salah satu factor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan bersih bisa berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi menurut”.

Sedangkan menurut (Nurjaya, 2021) “Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya misalnya penerangan yang cukup dan adanya AC (*air conditioner*)”. Dari beberapa uraian di atas maka bisa disimpulkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan suasana di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja dapat berdampak signifikan pada kenyamanan, motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut (Ferawati, 2024) “Disiplin kerja adalah tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan”. Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) berpendapat “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Ilahi, 2017) menyatakan “Disiplin kerja merupakan peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan serta berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam perusahaan”. Berdasarkan uraian definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh perusahaan, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mirella et al., 2024) mengatakan “Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang bisa dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengatakan “Kinerja itu merupakan tingkat capaian suatu perencanaan dalam mewujudkan gagasan atau sasaran, dari suatu tujuan, misi dan visi, dalam institusi yang tertuang dalam taktik planning organisasi”. Menurut (Sutrisno, 2018) mengatakan “Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja pegawai merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam memenuhi tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode

Metode yang di gunakan untuk penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sahir, 2022) metode penelitian kuantitatif merupakan pemikiran ilmiah yang di dalamnya terdapat proses pembentukan ide dan gagasan diberlakukan secara ketat dengan memakai prinsip nomotetik dan menggunakan pola deduktif.. Penelitian digunakan untuk menganalisis data dan untuk mengatahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya.

Analisis Data

Menurut (Janie, 2012) Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen (explanatory) terhadap satu variable dependen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (kinerja pegawai)
- X1 = Variabel Independen (lingkungan kerja)
- X2 = Variabel Independen (disiplin kerja)
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-1
- b2 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-2
- e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18755572
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.067
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

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

Berdasarkan hasil output SPSS 26 terlihat bahwa Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 Yang artinya lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Hal tersebut diartikan berarti nilai residualnya terstandarnisasi dan dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.247	6.990		2.897	.007		
	Lingkungan Kerja (X1)	.335	.178	.302	1.880	.070	.886	1.128
	Disiplin Kerja (X2)	.306	.122	.405	2.520	.017	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari SPSS 26 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,886 < 10 dan nilai tolerance value 1,128 > 0,10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Menurut (Ghozali, 2018) dasar dari pengambilan keputusan uji ini yaitu jika nilai signifikan > 0,05 maka bisa disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji koefisien Glejser. Dengan menggunakan software SPSS 26 maka memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.287	4.363		.295	.770
	Lingkungan Kerja (X1)	.100	.111	.172	.899	.376
	Disiplin Kerja (X2)	-.089	.076	-.224	-1.168	.252

Maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.581 ^a	.337	.292	1.228	2.008

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

N = 32
 D = 2,008
 dL = 1,309
 dU = 1,573
 4-dL = 4 - 1,309 = 2,691
 4-dU = 4 - 1,573 = 2,427
 dU < d < 4 - dU

Maka dapat disimpulkan Variabel X terhadap Variabel Y tidak adanya autokorelasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.247	6.990		2.897	.007
	Lingkungan Kerja	.335	.178	.302	1.880	.070
	Disiplin Kerja	.306	.122	.405	2.520	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20,247 + 0,335X_1 + 0,306X_2 + e$$



Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

1. Konstan sebesar 20,247. Jika variabel bebas yang ada di dalam penelitian ini di asumsikan konstan atau bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya sebesar 20,247.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,335, diartikan bahwa jika apabila lingkungan kerja di bengkel HSB Ban Tasikmalaya bisa lebih baik lagi dan membuat karyawan nya merasa nyaman bekerja di bengkel maka lingkungan kerja di bengkel HSB Ban Tasikmalaya meningkat sebesar 0,335.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,306, diartikan jika disiplin kerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya meningkat serta variabel lingkungan kerja bernilai konstan maka disiplin kerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya meningkat sebesar 0,306.

Berdasarkan output SPSS pada *Model Summary* pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9 R (Korelasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.581 ^a	.337	.292	1.228	2.008

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel, maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,581. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,581 menunjukkan kategori kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.250	2	11.125	7.379	.003 ^b
	Residual	43.719	29	1.508		
	Total	65.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada tabel diperoleh hasil uji F dengan Tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, artinya H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya misalnya penerangan yang cukup dan adanya AC (*air conditioner*), sedangkan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma soal yang berlaku di perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan
Tabel 11 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	20.247	6.990		2.897	.007			
	X1	.335	.178	.302	1.880	.070	.438	.330	.284
	X2	.306	.122	.405	2.520	.017	.506	.424	.381

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 1,880. Untuk mengetahui Tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,070 > 0,05. Dengan demikian Ho diterima (Ha ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, contohnya bengkel hanya memikirkan kemampuan karyawan nya saja, tidak memikirkan apa saja yang bengkel telah berikan kepada karyawan agar karyawan nya tetap merasa nyaman saat bekerja. Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 10,89% [$K_d = (0,330)^2 \times 100\%$]. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 2,520. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,017 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak (Ha diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja dari setiap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 17,97% [$K_d = (0,424)^2 \times 100\%$].

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja di bengkel HSB Ban Tasikmalaya terklasifikasi dengan kategori sangat baik, untuk disiplin kerja di bengkel HSB Ban Tasikmalaya memiliki kriteria tinggi, dan untuk kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya pun berada pada kategori yang sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja dan semakin tingginya disiplin kerja karyawan dalam mematuhi peraturan bengkel HSB Ban Tasikmalaya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karena masih ada beberapa fasilitas yang belum bisa diberikan oleh bengkel HSB Ban Tasikmalaya kepada karyawan nya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dilakukan.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi bengkel HSB Ban Tasikmalaya

Secara menyeluruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di bengkel HSB Ban Tasikmalaya masuk pada kategori sangat baik. Karena mendapatkan jumlah skor masing-masing

lingkungan kerja 1171, disiplin kerja 1473 dan kinerja karyawan 1471. Namun beberapa hal yang harus ditingkatkan dan menjadi pendorong antara lain :

- a. Berdasarkan skor terendah dari lingkungan kerja yaitu suasana tempat kerja terasa nyaman dan menyenangkan dengan skor 142. Maka dari itu peneliti merekomendasikan bengkel HSB Ban Tasikmalaya lebih memperhatikan perihal kenyamanan karyawan ditempat kerja. Yaitu dengan cara membuat jadwal hiburan setiap akhir tahun yang dilaksanakan di kantor, agar para karyawan merasa nyaman bekerja di bengkel HSB Ban Tasikmalaya.
 - b. Berdasarkan skor terendah dari disiplin kerja yaitu saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan skor 143. Maka dari itu peneliti merekomendasikan bengkel HSB Ban Tasikmalaya lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan ditempat kerja. Karena disiplin kerja yang sangat tinggi akan meminimalisir karyawan yang istirahat agar tidak ada yang bolos setelah istirahat ataupun masuk kerja setelah istirahat dengan telat, walaupun ada sanksi seperti jika datang terlambat diberi sanksi penambahan jam kerja, jika mencuri fasilitas di sanksi PHK dan jika merusak fasilitas bengkel akan di sanksi berupa denda, bengkel juga harus memberikan *reward* bagi karyawan yang teladan agar menambah semangat karyawan untuk terus bekerja dengan baik.
 - c. Berdasarkan skor terendah dari kinerja karyawan yaitu saya memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dengan skor 140. Maka dari itu peneliti merekomendasikan bengkel HSB Ban Tasikmalaya lebih memerhatikan kinerja karyawan, misalkan perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan apabila ada karyawan yang teladan contoh nya seperti tidak pernah bolos kerja dan membuat lingkungan kerja menjadi terasa nyaman. Karena memang kinerja karyawan tidak akan berjalan baik bila lingkungan kerja nya tidak membuat nyaman karyawan untuk bekerja dan karyawan juga harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Agar karyawan memberikan hasil yang terbaik bagi bengkel HSB Ban Tasikmalaya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan agar melakukan penelitian dengan lebih baik, salah satunya penambahan variabel atau indikator lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya bisa lebih sempurna, lalu disarankan agar lebih spesifikasi dalam menentukan perusahaan yang akan di teliti kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, W., Widyanti, R., & Husnurropiq. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al- Kalam : Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Arief Rahman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582>
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Basuki, A. T. (2014). Penggunaan SPSS dalam Statistik. In *Danisa Media* (Vol. 1).
- Bernardin, H. Jhon., Russel, J. E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Mc. Graw – Hill book.co.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari*. 1.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Value*, 4(1), 34–49. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.718>
- Ferawati, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Fuaddi, H., & Marni, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 2(2), 150–164.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husaini, & MM, A. S. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 6–18.
- Ilahi, D. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis*, 44(1), 34.
- Janie, D. N. A. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS. In *Semarang University Press* (Issue April 2012).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh ke Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Sumatra Barat. *Journal Ekonomi*, 2(1), 1–23.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Laili, K., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1020–1025. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2109>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Malahayu, N., Warnengsih, K. B., & Nurpratiwiningsih, L. (2022). Analisis Minat Belajar Lagu Daerah Bagi Peserta Didik Kelas IV SD. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 406–413.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7175837>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Martawati, E., & Samin. (2015). *Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kebijakan Hutang sebagai Variabel Intervening*.
- Mirella, K., Charli, Chintya Ones, A.M, Nurul Raudah, & Salsabila, N. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>

- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nugroho, S., Akbar, S., & Vusvitasari, R. (2008). Kajian Hubungan Koefisien Korelasi Pearson, Spearman-rho, Kendall-Tau, Gamma, dan Somers. *Jurnal Ilmiah MIPA*, 4(2), 372–381.
<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/gradien/article/view/279>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III, 1, 60–74.
- Pinimet, D. A., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. M. (2021). Pengaruh Lingkungan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 894–903.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
<https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1–17. herliniputri@gmail.com
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Restyani, N. K. N., Wiyasa, K. N., & Abadi, I. . G. S. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Discovery Inquiry Berbasis Portofolio Terhadap Kompetensi Pengetahuan IPA. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 168. <https://doi.org/10.23887/jppp.v2i2.15399>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
<https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sarwani, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sefriady, D. fanny, & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2(1), 57–68.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, I, 93–112.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>