

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684  
JUMANDIK, Vol. 2, No. 3, Mei 2024 (101-109)  
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat

Afrina Oktaviani<sup>1\*</sup>, Endah Mawarny<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
afrinaokta24@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01747@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Received 01 Mei 2024 | Revised 15 Mei 2024 | Accepted 28 Mei 2024

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak signifikansi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 75 responden dan Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat.

**Kata Kunci:** Disiplin; Lingkungan; Kinerja Karyawan

**Abstract.** The research aims to determine the simultaneous significant impact of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tunas Jaya Packindo in West Jakarta. The research methodology employed is quantitative. The population in the study consists of 75 respondents, and a saturated sample technique is used for sample selection. Data collection is carried out using a questionnaire. The analysis techniques include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, autocorrelation testing, heteroskedasticity testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, t-test, and f-test. The research results indicate that Training has a positive and significant influence on employee performance, and similarly, Work Discipline has a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, there is a positive and significant influence between Training and Work Discipline on employee performance at PT Tunas Jaya Packindo in West Jakarta.

**Keywords:** Discipline; Environment; Employee Performance

### PENDAHULUAN

Keahlian sumber daya manusia yang handal menjadi kebutuhan utama bagi setiap perusahaan. Terlebih lagi, dengan semakin berkembangnya perekonomian secara global, generasi pekerja dengan usia dan karakteristik yang berbeda memengaruhi strategi perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia

mereka. Tenaga kerja yang kom-peten akan memberikan pertumbuhan dan keuntungan yang dibutuhkan dalam bisnis. Semakin maju perusahaan dan banyak sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan memerlukan upaya lebih untuk mengelolanya. Oleh karena itu, diperlukan manajemen SDM perusahaan yang mampu menjaga ke-seimbangan dan

memanfaatkannya secara optimal untuk mendukung produktivitas per-usahaan. Manajemen adalah ilmu yang mengatur, mengelola dan mengendalikan proses pemanfaatan manusia, uang, metode, bahan baku, mesin dan pasar secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang perlu dipelihara dan dikembangkan agar suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mem-fokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungan. Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Setiap perusahaan selalu meng-harapkan kedisiplinan dari karyawannya, oleh karena itu pihak perusahaan telah men-disiplinkan karyawan dan kemudian sumber daya manusia akan lebih efisien dalam menjalankan pekerjaannya.

Seiring dengan upaya untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang tinggi maka PT.Tunas Jaya Packindo harus melakukan banyak upaya, salah satunya penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja. PT. Tunas Jaya Packindo adalah perusahaan telah berkecimpung di dunia industri percetakan dan manufaktur karton selama 21 tahun dengan memiliki 75 karyawan dari divisi produksi. Dengan demikian, disiplin dan lingkungan kerja ini dapat memberikan efek positif pada kinerja seorang pegawai. Menurut Singodimejo (dalam Mulyadi, 2015:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada dalam diri seseorang apabila aturan dilanggar, maka

karyawan akan melakukan pelanggaran terus menerus, sebaliknya jika aturan diikuti maka produksi internal perusahaan berjalan dengan baik. Data yang didapat oleh peneliti terdapat masalah yang mengenai disiplin kerja, ditandai dengan karyawan PT.Tunas Jaya Packindo yang tidak tepat waktu saat masuk jam kerja dan ketika karyawan pulang kerja, mereka sering pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Ketidakdisiplinan yang terjadi pada PT.Tunas Jaya Packindo tidak hanya terdapat pada jam operasional kerja saja, tapi karyawan juga tidak mematuhi peraturan pemakaian seragam lengkap sesuai SOP (Standar Operasional Perusahaan). Ketidaktepatan waktu saat menyelesaikan pekerjaan juga menjadi bagian dari permasalahan di perusahaan ini. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan kepatuhan dan mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh PT.Tunas Jaya Packindo, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat me-laksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku karyawan, terutama pada lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal yang menimbulkan, menunjang, mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan harus dapat mem-perhatikan kondisi sekitar perusahaan, baik didalam maupun diluar tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancer dan merasa aman. Lingkungan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang

baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan Anda. PT. Tunas Jaya Packindo pada tahun 2020–2022 kondisi sarana rusak atau tidak layak pakai, yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja. Sengaja, sarana seperti lampu dimatikan untuk membuat udara di tempat kerja sedikit lebih sejuk. Begitu pula dengan meja dan kursi yang dialih fungsikan menjadi tempat penyimpanan yang tidak penting, jadi banyak yang tidak terpakai. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti kelembapan dan pertukaran udara di tempat produksi pada PT. Tunas Jaya Packindo kurang membuat karyawan nyaman. Itu menjadikan alasan mereka untuk tidak memakai seragam lengkap karna khawatir kepanasan. PT. Tunas Jaya Packindo termasuk perusahaan yang kurang memperhatikan sarana dan prasarana, seperti tidak adanya tempat istirahat bagi karyawan yang kurang sehat dan tenaga medis yang peduli terhadap kesehatan karyawannya. Peran karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan sangatlah penting, salah satunya harus memperhatikan kinerja karyawan, yaitu melayani. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh pelayanan yang diberikan.

Kinerja adalah hasil dari kerja total seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas, standar kerja, tujuan atau kriteria target yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Berdasarkan data produksi PT. Tunas Jaya Packindo selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi realisasi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. fakta masih belum konsistennya realisasi target produksi maka perlu upaya untuk meningkatkan disiplin dan lingkungan kerja karyawan. Karyawan harus didorong untuk mengikuti semua peraturan perusahaan. Sikap karyawan yang patuh terhadap peraturan perusahaan yang lebih dikondisikan untuk memberikan dampak positif bagi operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan memiliki harapan yang tinggi agar karyawan perusahaan dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berbagai upaya dalam men-disiplinkan kinerja serta perbaikan lingkungan kerja dari perusahaan PT. Tunas Jaya Packindo dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan kinerja karyawan-nya. Keberhasilan kerja seorang karyawan dapat dievaluasi dari (1) Kualitas pekerjaan, yang menunjukkan kebersihan, ketelitian, keterpaduan hasil pekerjaan tanpa mempertimbangkan jumlah pekerjaan. (2) jumlah pekerjaan, yang menunjukkan jumlah jenis pekerjaan melakukan pada waktu yang sama sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan. (3) tanggung Jawab yang menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, (4) kerja sama berupa kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. (5) inisiatif melakukan pekerjaan dan mengatasi masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau tanpa menunjukkan tanggung jawab tanggung jawab pada pekerjaan, yang telah menjadi tugas karyawan perusahaan.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui perihal “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunas Jaya Packindo”.

### Penelitian Terdahulu

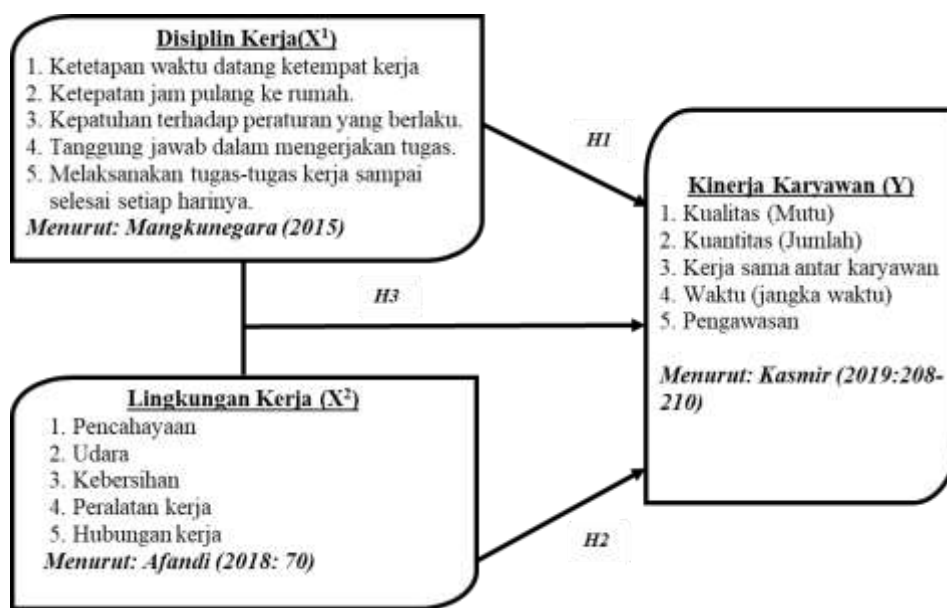
1. Penelitian Aditya Ryan Pradipta dan Anwar Musadad (2021) berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia." Dengan Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.

2. penelitian Bagarsyah Wira Kusuma, Novinky Ferdinand dan Denok Sunarsi (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat”. Hasil pengujian menunjukkan Lingkungan Kerja pada PT Gema Perkasa Electronic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. penelitian Sarah Dwi Kusmiyaton dan Sonny (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan”. Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

**Hipotesis**

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

Menurut Sugiyono (20017: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikirim secara online melalui Google Forms. Kuesioner ini terdiri dari 75 pernyataan, dengan 8 pertanyaan untuk variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja), 8 pertanyaan untuk variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja), dan 8 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karvawan). Dengan menggunakan pengambilan

sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 75 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departemen*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 25 for windows.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Hasil**

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 25 For Windows.

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

**Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	75
Mean	.0000000

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.762	.454	1.692

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.44830015
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.078
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,075 > 0,05$ , artinya data terdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas Hasil Uji Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig
1 (Constant)	2.809	.006
Disiplin Kerja X1	-.150	.881
Lingkungan Kerja X2	-.914	.364

- a. Dependent Variable: ABS
- Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2, penulis menemukan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,881 dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signi-fikansi 0,364. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas..

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson sebesar 1.692 sedangkan dari tabel D-W dengan signifikansi 0,05 dan  $n = 10$  serta  $k = 2$ . Nilai Durbin-Watson tersebut berada dalam rentang  $DL = 1,550$  sampai  $DU = 2,460$ . Sebagaimana ditentukan dalam batasan autokorelasi dengan uji Durbin-Watson nilai  $DW > DL$  yaitu  $1,692 > 1,550$  yang artinya

tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi.

**Uji t (partial)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

**Tabel 4 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.704	.288		-2.443	.017
	Disiplin Kerja	.766	.085	.725	8.986	.000
	Lingkungan Kerja	.603	.085	.641	7.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (8,986) sedangkan  $T_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k = 10 - 3 = 7$  maka diperoleh  $T_{tabel}$  sebesar 1,993, pada kedua perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,986 > 1,993$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil uji pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,993  $t_{hitung}$  sebesar 7,129, maka  $t_{hitung} 7,129 > t_{tabel}$  1,993, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji f (simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	49.448	2	24.724	119.697	.000 <sup>b</sup>
Residual	14.872	72	.207		
Total	64.320	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant),  $X_2$  Lingkungan Kerja,  $X_1$  Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji  $F_{hitung} = 119,697$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,730$  ( $F_{hitung} >$

$F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara



## Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Pengetahuan Menejemen dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

**Tabel 6.** Hasil Analisis Koefisien Diterminasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.762	.454

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai  $R^2 = 0,769$ , jadi kontribusi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Didiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung} 8,986 > t_{tabel} 1,993$  dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aditya Ryan Pradipta dan Anwar Musadad (2021) berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia." Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung} 7,129 > t_{tabel} 1,993$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand dan Denok

Sunarsi (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat”. Hasil pengujian menunjukkan Ling-kungan Kerja pada PT Gema Perkasa Electronic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $f_{hitung} 119,697 > f_{tabel} 2,730$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan”. Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat dengan  $t_{hitung} 8,986 > t_{tabel} 1,993$ , dengan nilai signi-fikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat dengan  $t_{hitung} 7,129 > t_{tabel} 1,993$ , dengan nilai signi-fikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Packindo Jakarta Barat dengan nilai  $f_{hitung} 119,697 > f_{tabel} 2,730$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$



**DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angga P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 1-11.
- Ardiansyah, Fikri, Ranu R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 196-201.
- Bagagarsyah W. K., Novingky F., Denok S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stess Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta barat. *Jurnal Astina Mandiri*, 6-9.
- Buntarto. (2015). *panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Prss.
- Doni I., Gatot K., Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 176 - 185.
- Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Dessler. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Edison, d. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Edy K. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan . *Jurnal Ilmiah Hospitality* .
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kotter, J. P. (2016). *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster Moving*. New York: New York: Free.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (1st ed.)*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Mulyadi. (2015). *Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rineska M., Ading S., Nindie E. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan. Jurnal Madani , 19 - 26.
- Robbins, S. P. (2005). Manajemen. Edisi ke 7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Sarah D, K., and Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance , 741-753.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metod Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2013). Dasar- dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

