

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X

Ovi Levia Arista

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: ovileviarista@gmail.com

Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M.

² Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: agung_1178@yahoo.com

Dra. Sholikhah, M.M

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: sholikhah@unj.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Subjek dari penelitian ini adalah PT. X, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi perumahan yang terletak di Bogor. Populasi dari penelitian ini adalah 101 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini juga 101 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial (terpisah) maupun simultan (bersamaan).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan faktor utama yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi akan menjalankan aktivitas bisnisnya. Karyawan adalah aset utama dari sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan, seperti menjadi pemikir, perencana, pengendali, dan pelaksana kegiatan organisasi. Kualitas karyawan dalam organisasi akan menentukan perkembangan dari aktivitas organisasi di masa depan, terutama dalam mencapai tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Kualitas karyawan sendiri dapat dilihat dengan mengukur kinerja dari karyawan tersebut.

Nasir *et al.* (2020) menjelaskan, kinerja karyawan mengacu kepada hasil kerja dari seseorang, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, ketulusan, serta waktu pengerjaan yang selaras dengan tugas yang didelegasikan kepada orang tersebut dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan ketertarikan dari karyawan, pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, serta tingkat kemampuan, kemauan dan motivasi karyawan dalam menerima perannya. Jika semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Dengan ini dapat disimpulkan, bahwa semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan bisa dimanfaatkan dengan baik jika karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menerapkan manajemen SDM yang baik. Tetapi dalam pelaksanaannya, suatu perusahaan pasti akan menghadapi berbagai tantangan dan rintangan yang akan menghambat perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, baik dari lingkup internal maupun eksternal perusahaan.

Hambatan ini sendiri dirasakan oleh PT X, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi perumahan yang terletak di Bogor. Agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik, diperlukan berbagai inovasi yang dapat menarik pelanggan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik serta dapat membantu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam beberapa tahun terakhir, terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT X. Hal ini dapat dilihat dari penilaian hasil kerja karyawan yang dilakukan secara mandiri oleh perusahaan, dimana dalam penilaian tersebut, kinerja karyawan mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2018 sampai 2020.

Peneliti mencoba mencari tahu penyebab dari menurunnya kinerja karyawan ini. Dari data perusahaan yang diberikan kepada peneliti, terlihat bahwa hal yang mencolok dari rendahnya kinerja karyawan yang terjadi adalah buruknya disiplin karyawan. Hal ini terlihat dari cukup banyaknya frekuensi ketidakhadiran karyawan, dan keterlambatan yang sering terjadi, baik terlambat saat datang ke tempat kerja maupun terlambat saat mengumpulkan tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan tidak banyak tugas yang berhasil diselesaikan, sehingga menghambat kinerja karyawan dari segi kuantitas kerja dan efisiensi waktu.

Selain itu, faktor yang menjadi penghambat kinerja karyawan di perusahaan adalah kondisi tempat kerja yang kurang baik. Dari pengamatan peneliti, karyawan merasa kurang nyaman dengan tempat kerja mereka, sehingga mereka lebih memilih untuk bekerja di luar kantor atau bekerja dari rumah. Perlu diketahui bahwa hal ini terjadi sebelum pandemi COVID-19 yang memang mengharuskan karyawan untuk bekerja di rumah. Hal ini menyebabkan tugas yang berhasil

diselesaikan kurang memenuhi target dari perusahaan serta kolaborasi antar karyawan menjadi kurang terlaksana dengan baik, sehingga menghambat kinerja karyawan dari segi kualitas kerja dan kerja sama.

Fenomena ini menjadi permasalahan tersendiri yang harus dihadapi oleh perusahaan karena kinerja karyawan berkaitan dengan target dan tujuan jangka pendek perusahaan, oleh karena itu diperlukan evaluasi dan pembenahan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, yang ditunjukkan oleh prestasi dan kinerja yang dapat dicapai, terutama dalam hal disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Data yang didapatkan kemudian ditindaklanjuti dengan melakukan studi kepustakaan untuk mengumpulkan beberapa referensi mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, terdapat dua faktor yang cukup menonjol, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Beberapa penelitian mengonfirmasi hal ini, dimana hasil penelitian mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Latar belakang tersebut mendasari peneliti untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai dasar penelitian ini. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan, serta untuk melihat apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Putri *et al.* (2018), kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang yang berasal dari pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan tersebut, yang mana pencapaian tersebut didasari oleh kapabilitas dari karyawan tersebut. Kemudian Kurniawan & Heryanto (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat kesuksesan dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan ditentukan dari target yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Lalu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

Nasir *et al.* (2020) menjelaskan kinerja karyawan secara lebih detil. Kinerja karyawan mengacu kepada hasil kerja dari seseorang, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, ketulusan, serta waktu pengerjaan yang selaras dengan tugas yang didelegasikan kepada orang tersebut dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor

penting, yaitu kemampuan dan ketertarikan dari karyawan, pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, serta tingkat kemampuan, kemauan dan motivasi karyawan dalam menerima perannya

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disintesisasikan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan yang didasari oleh tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Supardi (2003), lingkungan kerja merupakan situasi yang ada disekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang memberikan kesan menyenangkan, aman, dan nyaman untuk bekerja di tempat tersebut. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Kurniawan & Heryanto (2019) dimana lingkungan kerja adalah semua hal yang berada dalam tempat kerja karyawan, baik berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Secara fisik, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif dapat mendukung pelaksanaan kerja seorang karyawan. Secara non-fisik, hubungan sosial dengan rekan kerja serta atasan juga dapat mendukung pelaksanaan kerja.

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disintesisasikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, mulai dari hal-hal yang berwujud maupun yang tidak berwujud.

Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Sarwani (2016), Wiryana (2017), Putri *et al.* (2018), Prabowo *et al.* (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Dheviests & Riyanto (2020), Sabita & Nuraini (2020), Septyanto & Pertiwi (2020), Nasir *et al.* (2020), dan Hamid & Riyanto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dijelaskan oleh Dheviests & Riyanto (2020), dimana lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal, aman, dan nyaman. Kemudian, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, sistem kerja yang efektif dan efisien akan lebih mudah tercipta dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik juga akan memiliki dampak jangka panjang bagi karyawan.

Kemudian, Sabita & Nuraini (2020) juga memberikan penjelasan tentang pengaruh ini, dimana mengingat lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan, lingkungan kerja menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja ini dapat mendukung, atau minimal tidak menghambat, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan dapat mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Namun sebaliknya

jika lingkungan kerja tidak mendukung, atau malah menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tidak bisa mencapai hasil pekerjaan yang baik.

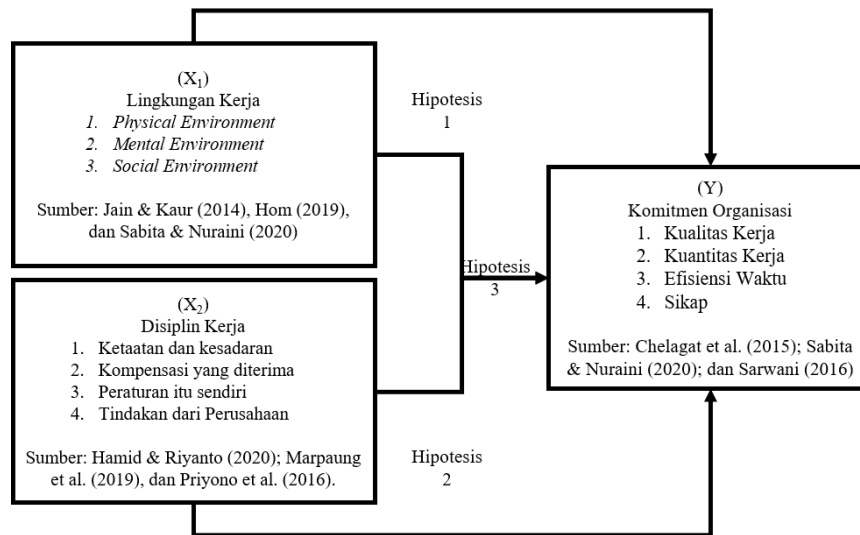
Disiplin Kerja

Menurut Wirya (2017), disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ada dalam organisasi. Kemudian Kurniawan & Heryanto (2019) menjelaskan, disiplin kerja merupakan perilaku seseorang terhadap regulasi prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai alat bagi perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka berkeinginan untuk merubah perilaku mereka dengan maksud untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan.

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disintesisakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, baik itu peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

Mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Sarwani (2016), Wirya (2017), Putri *et al.* (2018), Prabowo *et al.* (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Dheviests & Riyanto (2020), Sabita & Nuraini (2020), Septyanto & Pertiwi (2020), Nasir *et al.* (2020), dan Hamid & Riyanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dijelaskan oleh Nasir *et al.* (2020), dimana dalam organisasi, setiap karyawan akan membawa impian, harapan, dan cita-cita mereka ke dalam perusahaan. Semua hal tersebut akan terlihat dari perilaku kerja karyawan. Jika perilaku kerja karyawan dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan mengarah pada kepentingan organisasi, bukan kepentingan pribadi. Oleh karena itu diperlukan regulasi dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh organisasi dibentuk dalam rangka mengarahkan perilaku kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Rahmi *et al.* (2020) dimana penerapan disiplin kerja diharapkan mampu mendorong karyawan untuk mengikuti aturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, dan sikap sesuka hati dapat diatasi oleh perusahaan. Disiplin dalam bekerja pada akhirnya akan menunjukkan dedikasi karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berdedikasi cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan, dan hasilnya optimal. Oleh karena itu, semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja. Sehingga terlihat bahwa kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Untuk hipotesis pertama, Ho1 adalah “Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X”. Sedangkan untuk Ha1 adalah “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X”.

Untuk hipotesis kedua, Ho2 adalah “Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X”. Sedangkan untuk Ha1 adalah “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X”.

Untuk hipotesis ketiga, Ho3 adalah “Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X”. Sedangkan Ha3 adalah “Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X”.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. X, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi perumahan yang terletak di Bogor. Penelitian dimulai pada bulan Januari 2020, dengan melakukan wawancara kepada pihak perusahaan untuk mengetahui gambaran dan data tentang permasalahan yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini berjalan hingga bulan Maret 2021. Populasi penelitian ini terdiri dari 101 staff perusahaan. Untuk pemilihan sampel, peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dari penelitian ini adalah seluruh staff yang bekerja di PT. X sebanyak 101 orang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data dengan menggambarkan data tersebut secara numerik atau melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif sendiri yaitu untuk mengembangkan, menguji dan menggunakan model matematis,

teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena atau masalah yang diselidiki. Desain penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menggambarkan sebuah karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel dan variabel bebas dan variabel terikat (Sekaran & Bougie, 2010).

Statistik Deskriptif

Bobot penilaian dari skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban untuk memeriksa seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

Skor	Kategori Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (SS)

Untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari setiap variabel, peneliti mengacu pada tabel kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Statistik Deskriptif Penelitian

Kriteria Skor	Lingkungan Kerja (STS + TS)	Disiplin Kerja (STS + TS)
0,00 – 25,01 %	Sangat Baik	Sangat Baik
25,01 – 50,00%	Baik	Baik
50,01 – 75,00%	Buruk	Buruk
75,01 – 100%	Sangat Buruk	Sangat Buruk

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan terkait variabel penelitian. Untuk variabel lingkungan kerja, dimensi pertama (*Physical Environment*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 56,43%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 59,4% karyawan merasa sirkulasi udara di tempat kerja tidak memungkinkan mereka untuk bekerja dengan optimal dan suhu di tempat kerja mengganggu mereka dalam bekerja. Kemudian dimensi kedua (*Mental Environment*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 59,73%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 61,4% karyawan merasa tugas yang diberikan kepada mereka

tidak menantang dan membosankan. Kemudian dimensi ketiga (*Social Environment*) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 57,93%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 61,4% karyawan tidak memiliki kerja sama yang harmonis dengan atasan kerja mereka. Dari rata-rata keseluruhan variabel stress kerja terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 57,65%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel lingkungan kerja berada dalam kategori buruk. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X masih buruk.

Untuk variabel disiplin kerja, dimensi pertama (Ketaatan dan Kesadaran) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 60,40%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 61,4% karyawan tidak selalu taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kemudian dimensi kedua (Kompensasi yang Diterima) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 56,40%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 56,4% karyawan merasa gaji, penghargaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan tidak sepadan dan tidak mendorong mereka untuk berperilaku disiplin. Kemudian dimensi ketiga (Peraturan itu Sendiri) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 60,37%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 61,3% karyawan merasa peraturan yang berlaku di perusahaan kurang masuk akal untuk ditaati. Kemudian dimensi keempat (Tindakan dari Perusahaan) memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 58,73%, yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori buruk. Hal ini dikarenakan 66,3% karyawan merasa pihak perusahaan masih belum cukup baik dalam memberikan kebijakan preventif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Dari rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja terlihat bahwa jumlah persentase STS+TS adalah 58,98%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka variabel disiplin kerja berada dalam kategori buruk. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X masih buruk.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Item Pernyataan Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	13	13
Disiplin Kerja (X ₂)	12	12

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Cara mengukur validitas adalah, jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Dari

tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel lulus uji validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	,862	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	,866	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner yang digunakan. Dari uji ini dapat diketahui apakah instrumen tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha, dimana jika nilainya lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	,519	Normal
Disiplin Kerja (X ₂)	,269	Normal

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai hasil pengujian tersebut > 0,05 maka dapat dikatakan jika residual data telah terdistribusi normal. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data penelitian dapat dinyatakan telah terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	,000	Linear
Disiplin Kerja (X ₂)	,000	Linear

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi *Linearity* lebih kecil dari 0,05. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai linearitas masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dinyatakan linear.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	1,581
Disiplin Kerja (X ₂)	1,581

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat sebuah korelasi antara variabel bebas yang berada pada model regresi suatu penelitian. Uji multikolinieritas diukur dengan melihat nilai atau skor dari VIF (*Variance Inflation Factor*), jika besaran skor VIF < 5 atau mendekati angka 1 maka hal tersebut mengandung arti penelitian tersebut tidak memiliki multikolinieritas. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel X₁ dan X₂ lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X ₁)	,585
Disiplin Kerja (X ₂)	,550

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji heterokedastisitas ini, metode yang digunakan adalah uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap absolut residual lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,764	,121		-14,624	,000
	X1	,071	,004	,576	16,663	,000
	X2	,069	,005	,497	14,386	,000

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu metode yang dapat digunakan dalam memprediksi situasi yang akan datang dengan menggunakan data masa lalu, serta dapat melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil persamaan regresi, serta penjelasannya, sebagai berikut:

$$Y = -1,764 + 0,071 X_1 + 0,069 X_2$$

Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah -1,764. Nilai ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah -1,764.

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X₁) adalah 0,071. Nilai ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,071.

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,069. Nilai ini menunjukkan jika variabel Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,069.

Variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 16,663 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,984984), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X, sehingga hipotesis Ha₁ diterima dan Ho₁ ditolak.

Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 14,386 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,984984), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X, sehingga hipotesis Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,557	2	42,278	612,747	,000 ^b
	Residual	6,762	98	,069		
	Total	91,319	100			

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hipotesis akan diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,926	,924	,262

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R-Square*, dan berkisar dari rentang angka nol sampai angka 1. Jika nilai ini semakin mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel terikat mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,924. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan PT. X memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X sebesar 92,4% sedangkan sisanya (8,6%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja yang dirasakan semakin memburuk maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh ini dijelaskan oleh Dheviests & Riyanto (2020), dimana lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal, aman, dan nyaman. Kemudian, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, sistem kerja yang efektif dan efisien akan lebih mudah tercipta dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik juga akan memiliki dampak jangka panjang bagi karyawan.

Kemudian, Sabita & Nuraini (2020) juga memberikan penjelasan tentang pengaruh ini, dimana mengingat lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan, lingkungan kerja menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja ini dapat mendukung, atau minimal tidak menghambat, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan dapat mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, atau malah menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tidak bisa mencapai hasil pekerjaan yang baik.

Nasir *et al.* (2020) juga memberikan penjelasan terkait pengaruh ini, bahwa mengingat lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja yang baik dapat membuat karyawan betah dengan pekerjaannya. Selain itu, karyawan sebagai manusia yang merupakan makhluk sosial selalu perlu membangun hubungan dengan orang lain, yang dapat mengantarkan orang pada hasil yang terbaik. Dengan demikian, lingkungan kerja (baik berbentuk fisik maupun non-fisik) akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Ollukaran & Gunaseelan (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Mengingat lingkungan kerja berarti proses, sistem, struktur, alat atau kondisi di tempat kerja yang berdampak baik atau tidak baik terhadap kinerja individu. Lingkungan kerja juga mencakup kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, dan faktor lingkungan internal dan eksternal, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan melakukan fungsi pekerjaannya. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja sangat mempengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk organisasi. Karyawan yang tidak merasakan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang biasa-biasa saja, sedangkan karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang luar biasa.

Terakhir, Sunarsi et al. (2020) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja selalu berhubungan langsung dengan karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan. Dalam lingkungan yang membutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan kegiatan, serta penataan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi dan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan tempat yang sewaktu-waktu dihadapi langsung oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga para pekerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Jika lingkungan sekitar memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas tinggi dan selesai tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Namun, jika disiplin kerja yang dilaksanakan semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh ini dijelaskan oleh Nasir *et al.* (2020), dimana dalam organisasi, setiap karyawan akan membawa impian, harapan, dan cita-cita mereka ke dalam perusahaan. Semua hal tersebut akan terlihat dari perilaku kerja karyawan. Jika perilaku kerja karyawan dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan mengarah pada kepentingan organisasi, bukan kepentingan pribadi. Oleh karena itu diperlukan regulasi dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh organisasi dibentuk dalam rangka mengarahkan perilaku kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian Dheviests & Riyanto (2020) menjelaskan pengaruh ini dimana jika karyawan dapat patuh dan mengikuti pedoman yang dibuat oleh perusahaan, maka karyawan dapat diarahkan dengan baik oleh perusahaan untuk mengikuti tujuan organisasi, sehingga akan mudah bagi karyawan dalam memberikan kinerja yang baik. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Rahmi et al. (2020) dimana penerapan disiplin kerja diharapkan mampu mendorong karyawan untuk mengikuti aturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, dan sikap sesuka hati dapat diatasi oleh perusahaan. Disiplin dalam bekerja pada akhirnya akan menunjukkan dedikasi karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berdedikasi cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan, dan hasilnya optimal. Oleh karena itu, semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja. Sehingga terlihat bahwa kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Rizani & Oktafien (2020) menjelaskan bahwa Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat kerja, saat pulang kerja dan sesuai aturan di tempat kerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik karena mereka mematuhi peraturan dan sistem kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh Maryani et al. (2021) dimana, mengingat disiplin kerja adalah tindakan yang menunjukkan ketaatan, ketaatan pada peraturan yang berlaku, kesetiaan, ketentraman, dan ketertiban. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, serta kontribusi terhadap organisasi. Oleh karena itu meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu diduga ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Deskripsi Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong dalam kategori Buruk. Hal ini dapat dilihat dari faktor *Physical Environment* yang dirasakan karyawan buruk, yang dikarenakan sirkulasi udara di tempat kerja tidak memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal, serta suhu di tempat kerja mengganggu karyawan dalam bekerja. Selain itu, faktor *Mental Environment* juga buruk, yang dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan kurang menantang dan membosankan. Terakhir, faktor *Social Environment* juga buruk, yang dikarenakan karyawan tidak memiliki kerja sama yang harmonis dengan atasan kerja saya.

Kemudian Deskripsi Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong dalam kategori Buruk. Hal ini dapat dilihat dari faktor Ketaatan dan Kesadaran karyawan buruk, yang dikarenakan karyawan tidak selalu taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Selain itu, faktor

Kompensasi yang Diterima juga buruk, yang dikarenakan gaji yang diberikan kepada perusahaan tidak sepadan dengan usaha karyawan untuk berperilaku disiplin, perusahaan tidak memberikan penghargaan jika karyawan berperilaku disiplin, dan perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang baik untuk membantu karyawan berperilaku disiplin. Kemudian faktor Peraturan itu Sendiri juga buruk, karena peraturan yang berlaku di perusahaan kurang masuk akal untuk ditaati. Terakhir, faktor Tindakan dari Perusahaan juga buruk, yang dikarenakan pihak perusahaan belum cukup baik dalam memberikan kebijakan preventif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya

Terkait dengan hasil penelitian, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja yang dirasakan semakin memburuk maka kinerja karyawan akan menurun. Kemudian, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Namun, jika disiplin kerja yang dilaksanakan semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Terakhir, Model Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat memprediksi Kinerja Karyawan pada PT. X.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan. Untuk permasalahan Lingkungan Kerja, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk merenovasi tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan tugas yang lebih bervariasi kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan tidak monoton. Terakhir, perusahaan dapat melakukan evaluasi antara atasan dan bawahan, dimana masing-masing pihak mengevaluasi kinerja, karakter, dan sikap satu sama lain secara anonim dan terpisah, sehingga atasan dan bawahan dapat menerima kritik dan saran secara langsung dan tepat sasaran.

Kemudian untuk permasalahan disiplin kerja, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman lebih kepada karyawan atas manfaat dari ketaatan dan kesadaran terhadap peraturan perusahaan. Kemudian perusahaan dapat mengevaluasi pemberian kompensasi kepada karyawan dengan mempertimbangkan aspek kedisiplinan karyawan dan *feedback* dari karyawan itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sepadan dengan usaha karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Lalu, perusahaan dapat memperjelas dan memperinci peraturan yang

berlaku dalam perusahaan, dengan mengubah atau mengamandemen peraturan-peraturan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar peraturan yang berlaku di perusahaan dapat ditaati dengan baik oleh semua pihak. Terakhir, perusahaan dapat membuat atau memperbaiki kebijakan-kebijakan preventif dalam perusahaandengan melibatkan karyawan sebagai pihak yang dipengaruhi langsung oleh kebijakan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar semua kebijakan dapat memenuhi kepentingan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Hamid, A., & Riyanto, S. (2020). The Reactions over Employees Performance Viewed from Work Environment, Discipline, and Leadership variables at Directorate General Development of Rural Areas of the Ministry of Village, Regional Development and Transmigration. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 1049–1056.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–16.
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65–75. <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Ollukkar, B. A., & Gunaseelan, R. (2012). A Study on the Impact of Work Environment on Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2), 71–85.
- Prabowo, B. H., Puspaningtyas, M., & Murniati. (2019). Analysis of the Influence of Competence, Work Environment, and Work Discipline on the Performance of the Staff of the Regional Civil Service Agency in Malang City. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 141–148.
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14.

- Rizani, A. T., & Oktafiyen, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 483–502.
- Sabita, D., & Nuraini, E. (2020). Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millennial Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 149, 255–263. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.045>
- Sarwani. (2016). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Septyanto, D., & Pertiwi, R. E. (2020). The Effect of Motivation, Training and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT. Cheil Jedang *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education (ICoISSE)*, 1(1), 24–42.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 117–123.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia.
- Wirya, K. E. S. (2017). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 60–71.

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. X

Ovi Levia Arista

¹ Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: ovileviarista@gmail.com

Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, M.M.

² Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: agung_1178@yahoo.com

Dra. Sholikhah, M.M

³ Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: sholikhah@unj.ac.id

Abstract

The goal of this research was to see how the work environment and discipline affected employee performance at PT. X, a Bogor-based housing building company. The study's population was 101 people, and the sampling method was saturated sampling, so the study's sample size was also 101 people. In order to analyze the research data, this study employs the multiple linear regression analysis approach. The findings revealed that the work environment and work discipline, either separately or together, had a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

INTRODUCTION

In a company, employees are the main factor that determines how well an organization will carry out its business activities. Employees are the main asset of an organization. This is because employees have a strategic role in the company, such as being thinkers, planners, controllers, and implementers of organizational activities. The organization's future survival will be determined by the quality of its personnel, particularly in terms of accomplishing short- and long-term organizational goals. Measuring the performance of these employees can reveal the quality of these employees.

Nasir *et al.* (2020) explain that, employee performance points to a person's work that is based on their skill, experience, sincerity, and work time that is in line with the responsibilities given to them while paying attention to the quality and quantity of their work. The skill and interest of the employee, the employee's knowledge of the work assigned, and the level of ability, willingness,

and motivation of employees to accept their role are all key aspects in performance. The higher those elements above, the greater the employee's performance.

With this, all the resources owned by the company will not be used properly if the employees in the company do not have good performance. Therefore, companies must be able to implement good HR management. But in practice, a company will face various challenges and obstacles that will hinder the company in improving the performance of its employees, both from the internal and external scope of the company.

This obstacle is felt by PT X, which is one of the companies engaged in housing construction located in Bogor. To provide the best service, various innovations are needed to attract customers. Therefore, employees are required to have good performance to provide the best service and can help achieve the targets set by the company. However, in recent years, there have been problems in the performance of employees at PT X. This may be observed in the company's independent review of employee performance, which shows that staff performance has deteriorated over the last three years, from 2018 to 2020.

Researchers are attempting to determine what is causing the reduction in employee performance. From the company data provided to the researcher, it can be seen that the striking thing about the low employee performance that occurs is the poor discipline of the employees. This can be seen from the high frequency of employee absenteeism, and the frequent delays, either late when they come to work or late when they collect the assigned tasks. This causes not many tasks to be completed, thus hampering employee performance in terms of work quantity and time efficiency.

In addition, the factors that hinder the performance of employees in the company are unfavorable workplace conditions. From the observations of researchers, employees feel less comfortable with their workplace, so they prefer to work outside the office or work from home. Please note that this happened before the COVID-19 pandemic which did require employees to work from home. This causes the completed tasks to not meet the targets of the company and the collaboration between employees is not carried out properly, thus hampering employee performance in terms of work quality and cooperation.

This phenomenon must be handled properly because employee performance is related to the short-term targets and goals of the company, therefore evaluation and improvement are needed in the company so that employees can work optimally, which is indicated by the achievements and performance that can be achieved, especially in terms of work discipline and work environment.

The data obtained is followed up by conducting a literature study to collect several academic references. From the problems described earlier, two factors are quite prominent, namely the work environment and work discipline. Several studies confirm that work environment and work discipline have a significant effect on employee performance. This background underlies the researcher to make this problem the basis of this research. Therefore, this study's objectives is to find out the description of the work environment, work discipline, and employee performance in the company, as well as to see whether the work environment and work discipline have a significant influence on employee performance, either separately or together.

LITERATURE REVIEWS

Employee Performance

According to Putri *et al.* (2018), employee performance is the achievement of someone who comes from the work assigned to the employee, where the achievement is based on the capabilities of the employee. Then Kurniawan & Heryanto (2019) explained that as a level of success from a person in completing his work. The performance of an employee is determined from the targets that have been previously set by the company. Then Mangkunegara (2013) suggests that it is the quality and quantity of work produced by employees to carry out the responsibilities and duties assigned to the employees.

Nasir *et al.* (2020) describe employee performance in more detail. Employee performance points to a person's work that is based on their skill, experience, sincerity, and work time that is in line with the responsibilities given to them while paying attention to the quality and quantity of their work. The skill and interest of the employee, the employee's knowledge of the work assigned, and the level of ability, willingness, and motivation of employees to accept their role are all key aspects in performance. The higher those elements above, the greater the employee's performance.

From these explanations, employee performance can be explained as an employee's achievement based on the tasks assigned by the company to the employee.

Work Environment

According to Supardi (2003), the work environment is any circumstance that exists at the workplace that gives the appearance of being pleasant, safe, and comfortable to work in that area, both physically and non-physically. This is further explained by Kurniawan & Heryanto (2019) where the work environment is all things that are in the employee's workplace, both physical and non-physical, that can support employees in doing the work assigned to them. Physically, a clean, comfortable, and conducive work environment can support the performance of an employee's work. Non-physically, social relations with colleagues and superiors can also support work implementation.

From some of these explanations, work environment can be explained as everything around the employee when the employee is doing their job, ranging from tangible and intangible things.

Several studies such as those conducted by Sarwani (2016), Wirya (2017), Putri *et al.* (2018), Prabowo *et al.* (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Dheviests & Riyanto (2020), Sabita & Nuraini (2020), Septyanto & Pertiwi (2020), Nasir *et al.* (2020), and Hamid & Riyanto (2020) state that the work environment has a significant influence on employee performance. This influence is explained by Dheviests & Riyanto (2020), where a good work environment will allow employees to be able to execute their duties optimally, safely, and comfortably. Then, a good work environment will make it easier for employees to complete their work. In addition, an effective and efficient work system will be easier to create in a good work environment. A good work environment will also have a long-term impact on employees.

Then, Sabita & Nuraini (2020) also provide an explanation of this influence, where considering that work environment is an inseparable part of work, therefore if this work environment can support, or at least not hinder, employees in carrying out their work, then employees can achieve better performance results. Furthermore, if the work environment doesn't support, or even hinders employees from carrying out their work, employees cannot achieve good work results.

Work Discipline

According to Wirya (2017), work discipline is a type of compliance with the organization's written and unwritten rules. Then Kurniawan & Heryanto (2019) explained that work discipline is a person's attitude toward the regulation of existing work practices. Work discipline can be used as a tool for organizations to communicate with employees in order to get them to improve their behavior and become more aware of and willing to follow the company's rules and conventions.

From these explanations, work discipline can be explained as the attitude and behavior of employees towards the applied regulations in the company, both written and unwritten regulations.

Several studies such as those conducted by Sarwani (2016), Wirya (2017), Putri *et al.* (2018), Prabowo *et al.* (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Dheviests & Riyanto (2020), Sabita & Nuraini (2020), Septyanto & Pertiwi (2020), Nasir *et al.* (2020), and Hamid & Riyanto (2020) state that work discipline has a significant influence on employee performance. This is explained by Nasir *et al.* (2020), wherein the organization, every employee will bring their dreams, hopes, and aspirations into the company. All of these things will form the employees' working behavior. If it can be directed properly, then the performance produced by employees will lead towards the accomplishment of organizational goals, not just personal interests. Therefore, it's necessary to

have written and unwritten regulations and regulations to direct the work behavior of employees to achieve organizational goals.

This is further explained by Rahmi et al. (2020) where the application of work discipline is expected to be able to encourage employees to follow the rules so that there are no violations, and the company's attitude can be handled at will. Discipline at work will ultimately show a good employee's dedication to his work. Dedicated employees tend to carry out their work responsibilities within the allotted time, and the results are optimal. Therefore, if the employee discipline is better, the work performance will also get better. So it can be seen that discipline can affect the results of employee performance.

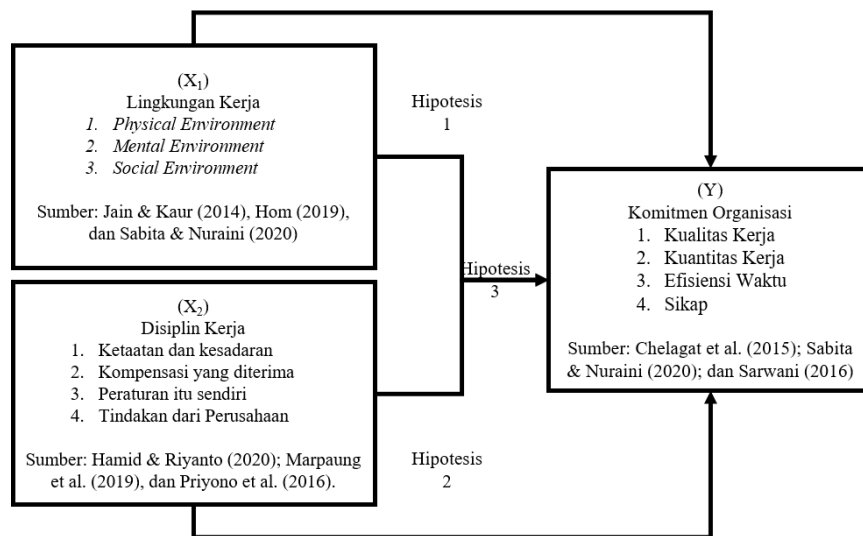


Figure 1. Research Model

Research Hypothesis

For the first hypothesis, Ho1 is “Work environment has no significant effect on employee performance at PT. X”. While for Ha1 is “The work environment has a significant effect on employee performance at PT. X”.

For the second hypothesis, Ho2 is “Work discipline has no significant effect on employee performance at PT. X”. While for Ha1 is “Work discipline has a significant effect on employee performance at PT. X”.

For the third hypothesis, Ho3 is “Work environment and work discipline have no significant effect on employee performance at PT. X”. While Ha3 is “Work environment and work discipline have no significant effect on employee performance at PT. X”.

RESEARCH METHODOLOGY

Researchers decided to research PT. X, which is one of the companies engaged in housing construction located in Bogor. The research began in January 2020, by conducting interviews with the company to find out the description and data about the problems that occur in the company

related to the variables of this study. Furthermore, this research runs until March 2021. The population of this study consists of 101 company staff. For sample selection, the researcher used the saturated sampling method. Saturated sampling is the determination of the sample when all members of the population are used as samples. Therefore, the sample of this study is all staff who work at PT. X as many as 101 people.

This study uses quantitative methods, namely research that uses data analysis by describing the data numerically or through numbers. The goal of quantitative research is to create, test, and apply mathematical models, theories, and hypotheses that are relevant to the event or topic being studied. The research design used a descriptive and causal research approach. Descriptive research is defined as research that describes a characteristic of the variables studied. Meanwhile, causal research seeks to determine the cause of the dependent variable's association with the independent factors. (Sekaran & Bougie, 2010).

Statistic Descriptive

This study uses Likert Scales with four answer categories to examine how respondents' agreement with the statements given.

Table 1. Research Answer Scale

Score	Answer Category
1	Strongly Disagree (STS)
2	Disagree (TS)
3	Agree (S)
4	Strongly Agree (SS)

To facilitate the researcher in interpreting the research results obtained from the results of the questionnaire answers from each variable, the researcher refers to the score interpretation criteria table as follows:

Table 2. Research Statistic Descriptive Category

Score Criteria	Work Environment (STS + TS)	Work Discipline (STS + TS)
0,00 – 25,01 %	Very Good	Very Good
25,01 – 50,00%	Good	Good
50,01 – 75,00%	Bad	Bad
75,01 – 100%	Very Bad	Very Bad

RESULTS AND DISCUSSION

Descriptive analysis seeks to find out the general description of the company related to the research variables. For the work environment variable, the first dimension (Physical Environment) has a total STS + TS percentage of 56.43%, which indicates that this dimension is in the Bad category.

This is because 59.4% of employees feel that air circulation in the workplace does not allow them to work optimally and the temperature in the workplace interferes with their work. Then the second dimension (Mental Environment) has a total STS + TS percentage of 59.73%, which indicates that this dimension is in the Bad category. This is because 61.4% of employees feel that the tasks given to them are not challenging and boring. Then the third dimension (Social Environment) has a total STS + TS percentage of 57.93%, which indicates that this dimension is in the Bad category. This is because 61.4% of employees do not have harmonious cooperation with their superiors. From the overall average of work stress variables, it can be seen that the total percentage of STS + TS is 57.65%. Because of this, the work environment variable falls into the Bad category when compared to score interpretation criteria.

For the work discipline variable, the first dimension (Obedience and Awareness) has a total percentage of STS + TS of 60.40%, which indicates that this dimension is in the Bad category. This is because 61.4% of employees do not always obey the applicable regulations in the company. Then the second dimension (Compensation Received) has a total STS+TS percentage of 56.40%, which indicates that this dimension is in the Bad category. This is because 56.4% of employees feel that the salary, rewards, and facilities provided by the company are not commensurate and do not encourage them to behave in a disciplined manner. Then the third dimension (The Regulation Itself) has a total percentage of STS+TS of 60.37%, which indicates that this dimension is in the Bad category. This is because 61.3% of employees feel that the regulations that apply in the company do not make sense to be obeyed. Then the fourth dimension (Actions from the Company) has a total percentage of STS + TS of 58.73%, which indicates that this dimension is in the Bad category. This is because 66.3% of employees feel that the company is still not good enough in providing preventive policies to improve employee discipline. From the overall average of work discipline variables, it can be seen that the total percentage of STS + TS is 58.98%. Because of this, the work discipline variable falls into the Bad category when compared to score interpretation criteria.

Table 3. Validity Test Results

Variables	Statements	Valid Statements
Work Environment (X ₁)	13	13
Work Discipline (X ₂)	12	12

The Validity test is used to see whether the questionnaire data used in the study is valid or invalid. This test uses the corrected item-total correlation method with a 5% significant level. If the statement's value of r count is greater than r table, then the statements can be declared valid. From the table above, it can be seen that all statement from each variable passed the validity test.

Table 4. Reliability Test Results

Variables	<i>Cronbach's Alpha</i>	Results
Work Environment (X ₁)	,862	Reliabel
Work Discipline (X ₂)	,866	Reliabel

The Reliability test is used to determine the consistency of a research instrument, in this case, the questionnaire used. This test is a continuation of the validity test, with only valid items entering the test. The results of the test may be seen in the value of Cronbach's alpha, where if the value is greater than 0.6 then the variable is declared reliable. From the table above, it can be concluded that the instruments used in this study is reliable.

Table 5. Normality Test Results

Variables	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Results
Work Environment (X ₁)	,519	Normal
Work Discipline (X ₂)	,269	Normal

The normality test is used to see whether the residual value from the regression is distributed normally or not. The test is executed using the Kolmogorov-Smirnov method, where if the significance value was > 0.05 , it means that the residual data were distributed normally. From the table above, it can be concluded that the research data is normally distributed.

Table 6. Linearity Test Results

Variables	<i>Linearity</i>	Results
Work Environment (X ₁)	,000	Linear
Work Discipline (X ₂)	,000	Linear

The linearity test is used to see if each independent variable has a linear relationship to the dependent variable or not. If the significant value of Linearity is less than 0.05, the variables are said to have a linear connection. From the table above, it can be concluded that each independent variable is linear.

Table 7. Multicollinearity Test Results

Variables	VIF
Work Environment (X ₁)	1,581
Work Discipline (X ₂)	1,581

Multicollinearity test is used to see if there's a correlation between the independent variables in the research's regression model. The multicollinearity test is measured by looking at the value of the VIF (Variance Inflation Factor), if the value is lower than 5, it means that the study doesn't have multicollinearity. From the table above, it can be stated that there is no multicollinearity.

Table 8. Heteroscedasticity Test Results

Variables	Sig.
Work Environment (X ₁)	,585
Work Discipline (X ₂)	,550

The Heteroscedasticity test is used to see if there is an inequality in residual variance from one observation to the next in a regression model. The Glejser method is utilized in this test, and if the significance value between the independent variable and the absolute residual (ABS_RES) is more than 0.05, no heteroscedasticity problem exists. From the table above, it can be concluded that there is no heteroscedasticity.

Table 9. Multiple Linear Regression Results

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,764	,121		-14,624	,000
	X1	,071	,004	,576	16,663	,000
	X2	,069	,005	,497	14,386	,000

Multiple linear regression analysis is a method that can be used in predicting future situations using past data and can see the effect of two or more independent variables on one dependent variable. Based on the table above, the results can be explained as:

$$Y = -1.764 + 0.071 X1 + 0.069 X2$$

In the equation, the constant value is -1.764. If the variables of Work Environment and Work Discipline remain unchanged, the value of Employee Performance (Y) will be -1.764.

The Work Environment variable (X1) has a coefficient of 0.071. This implies that if the Work Environment variable increases by one unit, the value of Employee Performance (Y) will increase by 0.071, provided the other variables remain constant.

The Work Discipline variable (X2) has a coefficient of 0.069. This figure indicates that if the Work Discipline variable grows by one unit, the value of Employee Performance (Y) will increase by 0.069 as well, providing the other variables remain constant.

The t-count value of work environment (16.663) is bigger than the t-table value (1.984984), and the significance value of 0.000 is less than 0.05. These results show that the work environment has a significant effect on PT. X employees' performance, indicating that hypothesis Ha1 is confirmed while hypothesis Ho1 is rejected.

The work discipline has a t-count value of 14.386 (higher than the t-table value of 1.984984) and a significance value of 0.000 (less than 0.05). These results show that work discipline has a significant effect on the performance of PT. X employees, indicating that hypothesis Ha2 is confirmed and hypothesis Ho2 is rejected.

Table 10. F Test Results

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,557	2	42,278	612,747	,000 ^b
	Residual	6,762	98	,069		
	Total	91,319	100			

The F test determines how much all of the independent variables affect the dependent variable simultaneously. If the estimated F value is more than the F table, or if the significance value is less than 0.05, the hypothesis will be accepted. The independent variables have a significance value of 0.000, which is less than 0.05, as seen in the table above. This demonstrates that Ho3 is not accepted whereas Ha3 is. As a result, it can be inferred that the Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on PT. X's employee performance.

Table 11. Coefficient Determination Test Results

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,926	,924	,262

The coefficient determination test is used to figure out how much each independent variable contributes to the dependent variable. The Adjusted R-Square value shows the coefficient of determination, which varies from 0 to 1. If this value is approaching one, it means that the dependent variables may explain changes in the dependent variable's value. The Adjusted R-Square value is 0.924, as can be seen in the table above. This shows that the variables of Work Environment and Work Discipline of PT. X's employees influences the performance of PT. X's employees by 92.4%, whereas the remaining 8.6 percent is influenced by other variables.

Based on the results of the study, the work environment has a significant positive effect on employee performance at PT. X. This shows that the better the work environment felt by employees, the higher the employee's performance. However, if the perceived work environment worsens, the employee's performance will decrease.

This influence is explained by Dheviests & Riyanto (2020), where a good work environment will allow employees to be able to carry out their duties optimally, safely, and comfortably. Then, a good work environment will make it easier for employees to complete their work. In addition, an

effective and efficient work system will be easier to create in a good work environment. A good work environment will also have a long-term impact on employees.

Then, Sabita & Nuraini (2020) also provide an explanation of this influence, where considering the work environment is everything around the employees workplace, the work environment becomes an inseparable part of work. Therefore, if this work environment can support, or at least not hinder, employees in carrying out their work, then employees can achieve better performance results. However, if the work environment doesn't support, or even hinders employees from carrying out their work, employees cannot achieve good work results.

Nasir *et al.* (2020) also explain this influence, that considering the work environment is everything that affects employees in executing their everyday duties, good working conditions can make employees feel at home with their work. In addition, employees as human beings will always feel the need to forge a relationship with other people, which can lead them to their best results. Thus, the work environment (physically or not) will impact employee performance in doing their duties.

Ollukkaran & Gunaseelan (2012) explained that employee performance and productivity are influenced by their working environment. Processes, procedures, structures, tools, or situations in the workplace that have an impact on individual performance are considered as a work environment. Policies, rules, culture, resources, relations, location, and internal & external environmental elements also considered as a work environment and also affect how individuals perform their job functions in the workplace. As a result, the work environment has a significant impact on how engaged individuals are in their jobs and how devoted they are to the company. Employees who do not feel a good work environment will produce mediocre performance, while employees who feel a good work environment will produce extraordinary performance.

Lastly, Sunarsi *et al.* (2020) explain that work environment always directly related to employees because the it is a place where employees complete the tasks assigned by a company. In an environment that requires a conducive atmosphere, arrangement of places for various equipment and work equipment per activities, as well as arrangement of a conducive atmosphere among employees to facilitate the production process and completion of work. In addition, a work environment is also a place where workers face directly from time to time in carrying out their work, so that workers will feel comfortable in doing their jobs. If the surrounding environment provides comfort in doing and completing work, the results of employee performance may be of high quality and completed on time.

Based on the results of the study, it can be concluded that Work Discipline has a significant positive effect on the Employee Performance of PT. X. This shows if the work discipline carried

out by employees are better, the higher the employee's performance will be. However, if the work discipline carried out is getting lower, it will decrease the employee's performance.

Nasir *et al.* (2020) stated that, wherein the organization, every employee will bring their dreams, hopes, and aspirations into the company. All of these things will form the employees' working behavior. If it can be directed properly, then the performance produced by employees will lead towards the accomplishment of organizational goals, not just personal interests. Therefore, it's necessary to have written and unwritten regulations and regulations to direct the work behavior of employees to achieve organizational goals.

Then Dheviests & Riyanto (2020) explain that if employees can obey the regulations in the company, then employees can be well directed by the company to follow organizational goals, so it will be easy for employees to provide good performance. This is further explained by Rahmi *et al.* (2020) where the application of work discipline is expected to be able to encourage employees to follow the rules so that there are no violations, and the company's attitude can be handled at will. Discipline at work will ultimately show a good employee's dedication to his work. Dedicated employees tend to carry out their work responsibilities within the allotted time, and the results are optimal. Therefore, if their discipline is better, their work performance will also get better.

Rizani & Oktafien (2020) explained that work discipline is expected of every human resource in the organization since without it, the organization would not run smoothly or fulfill its objectives. Employees who are disciplined in their job since leaving their home for work until when they return back home are more likely to perform well because they follow the company's regulations and work methods. This is explained by Maryani *et al.* (2021) where, considering work discipline is an act that shows obedience, obedience to applicable regulations, loyalty, peace, and order. Good work discipline will improve the quality, quantity, timeliness, effectiveness, and contribution to the organization. Therefore, increasing work discipline will improve the performance of employees.

CONCLUSION

Description of the work environment felt by employees of PT. X belongs to the Bad category. This can be seen from the Physical Environment factor that employees feel is bad, which is because air circulation in the workplace does not allow employees to work optimally, and the temperature in the workplace interferes with employees working. In addition, the Mental Environment factor is also bad, which is because the tasks given to employees are less challenging and boring. Finally, the Social Environment factor is also bad, which is because employees do not have harmonious cooperation with my work superiors.

Description of Work Discipline felt by employees of PT. X belongs to the Bad category. This can be seen from the Obedience and Awareness factor of poor employees, which is because employees do not always obey the regulations that apply in the company. In addition, the Compensation Received factor is also bad, because the salary given to the company is not commensurate with the employee's efforts to behave in a disciplined manner, the company does not give rewards if the employee behaves in a disciplined manner, and the company does not provide good facilities to help employees behave in a disciplined manner. Then the regulation factor itself is also bad because the regulations that apply in the company do not make sense to be obeyed. Finally, the Action factor from the Company is also bad, because the company is not good enough in providing preventive policies to improve employee discipline.

Related to the results of the study, the work environment has a significant positive effect on employee performance at PT. X. This shows that the better the work environment felt by employees, the higher the employee's performance. However, if the perceived work environment worsens, the employee's performance will decrease. Then, Work Discipline has a significant positive effect on the Employee Performance of PT. X. This shows that the better the work discipline carried out by employees, the higher the employee performance will be. However, if the work discipline carried out is getting lower, the employee's performance will decrease. Finally, the Work Environment and Work Discipline Model can predict Employee Performance at PT. X.

Based on these conclusions, the researcher provides several recommendations that can be applied by the company. For work environment problems, researchers advise the company to renovate the workplace so that employees can work more comfortably. In addition, the company can also provide more varied tasks to employees, so that employees can have a wider and less monotonous work experience. Finally, the company can conduct an evaluation between superiors and subordinates, where each party evaluates the performance, character, and attitude of each other anonymously and separately so that superiors and subordinates can receive criticism and suggestions directly and on target.

Then for the problem of work discipline, researchers advise the company to socialize about the importance of compliance with company regulations. This is intended to provide employees with a better understanding of the benefits of compliance and awareness of company regulations. Then the company can evaluate compensation to employees by considering aspects of employee discipline and feedback from the employees themselves. This is so that all forms of compensation given to employees are commensurate with the employees' efforts in complying with company regulations. Then, the company can clarify and detail the regulations that apply within the company, by changing or amending these regulations. This is intended so that the applicable

regulations in the company can be obeyed properly by all parties. Finally, the company can make or improve preventive policies within the company by involving employees as parties directly affected by these policies. This is so that all policies can meet the interests of both parties.

REFERENCES

- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Hamid, A., & Riyanto, S. (2020). The Reactions over Employees Performance Viewed from Work Environment, Discipline, and Leadership variables at Directorate General Development of Rural Areas of the Ministry of Village, Regional Development and Transmigration. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 1049–1056.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–16.
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65–75. <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Ollukkar, B. A., & Gunaseelan, R. (2012). A Study on the Impact of Work Environment on Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2), 71–85.
- Prabowo, B. H., Puspaningtyas, M., & Murniati. (2019). Analysis of the Influence of Competence, Work Environment, and Work Discipline on the Performance of the Staff of the Regional Civil Service Agency in Malang City. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 141–148.
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/337/1/012036>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14.
- Rizani, A. T., & Oktafien, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 483–502.
- Sabita, D., & Nuraini, E. (2020). Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millennial Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 149, 255–263. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.045>

- Sarwani. (2016). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Septyanto, D., & Pertiwi, R. E. (2020). The Effect of Motivation, Training and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT. Cheil Jedang *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education (ICoISSE)*, 1(1), 24–42.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 117–123.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia Indonesia.
- Wirya, K. E. S. (2017). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 60–71.