

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VOLEX DI BATAM

Sopian Wahid<sup>1</sup>, Nora Pitri Nainggolan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: [pb180910186@upbatam.ac.id](mailto:pb180910186@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*The goal of this studies is to analyze the effects of work discipline and work environments partially or simultaneously on employee performances at PT Volex in Batam. The sample techniques using researches is purposive sampling. The populations this studies are employees PT Volex in Batam with a total populations of 520 employees. By raising as many as 226 respondents as a sample. Using SPSS 26 to calculate the results. The results of this studies prove that work discipline and work environment has a significant influence on employee performances, with a t value of work disciplines (X1)  $8.116 > t$  table 1.651 and work environment (X2)  $9.515 > t$  table 1,651. The results of this study also prove that simultaneously work discipline and work environment has a significant influenced on employee performances at PT Volex in Batam.*

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

---

## PENDAHULUAN

Faktor pertumbuhan dari sebuah perusahaannya di tentukan karyawannya. Demi lancarnya kegiatannya yang ada didalam perusahaan, makanya dibutuhkan tenaga kerja yang baik dikarenakan karyawannya ini menjadi sebuah faktor yang paling utama didalam kelancaran organisasi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengembangkan kinerja yang baik, setiap organisasi harus memperhatikan dan mengelola keberadaan personelnnya.

PT Volex Indonesia adalah organisasi *assembling* yang bergerak di bidang terkait merakit kabel elektronik. Perusahaannya ini

terletak di Inggris dan didalam wilayah Asia, yakni perusahaan Volex Asia PTE LTD. PT Volex Indonesia beralamat di Jl. Ir. Kawasan Industrial Sutami Sekupang, Kota Batam. Kabelnya yang di rakit ialah kabel-kabel elektronik yang telah dapat dipakai ataupun yang masih harus di rakit lagi.

Kinerja karyawannya yang menurun bisa di sebabkan karena rendahnya kedisiplinan serta lingkungannya didalam bekerja yang tidak nyaman. Rendah rasa disiplinnya ini akibat tidak adanya jenjang karir untuk karyawan yang tetap maupun karyawan yang masih kontrak. asosiasi dengan atasan

yang terpaku pada produktifitas hasil menyebabkan karyawan merasa bosan serta jenuh dalam bekerja sementara pencapaian tujuan pribadi misalnya promosi jabatan sangat sulit ditawarkan perusahaan. Keadaan area kerja yang panas dan sempit bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan kegiatan produksi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Ardana, Mujiati, & Utama dalam Susanto (2019), Disiplin ialah sikapnya yang berperilaku positif oleh seorang individunya diantara lain saling menghargai, saling mengakui, taat, dan mentaati aturannya yang mengatur organisasi, serta mampu melaksanakannya, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi dari pelaksanaannya.

Indikator disiplin kerja adalah: (Veronika & Hikmah, 2020)

1. Menaati jam kerja disaat masuk, disaat pulang dan disaat istirahat.
2. Menaati aturan pakaian serta perilaku.
3. Menaati bagaimana bekerja sesuai SOP.
4. Menaati aturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Fitri dan Nasution dalam Ismail Hajjali, Suriyanti, & Putra (2021) lingkungan kerja adalah semua kondisi dimana seorang karyawan bekerja dan bisa

memengaruhi keadaan fisik dan psikologis, yang mengarah pada kinerja terbaik.

Indikator lingkungan kerja menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) :

1. Fisik
  - a. Bangunan
  - b. Peralatan
  - c. Fasilitas
  - d. Transportasi
2. Non-fisik
  - a. Hubungannya dengan rekan kerja
  - b. Hubungannya dengan atasan
  - c. Hubungannya sesama karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebuah hal yang di hasilkan oleh suatu kegiatan ataupun fungsi pekerjaannya ataupun indikatornya didalam jangka waktunya yang tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019).

Menurut Wirawan dalam Sihaloho & Siregar (2019), adapun beberapa faktornya yang memengaruhi kinerja karyawannya:

1. Faktor internal karyawannya
2. Faktor lingkungannya yang sifatnya internal
3. Faktor lingkungannya yang sifatnya eksternal

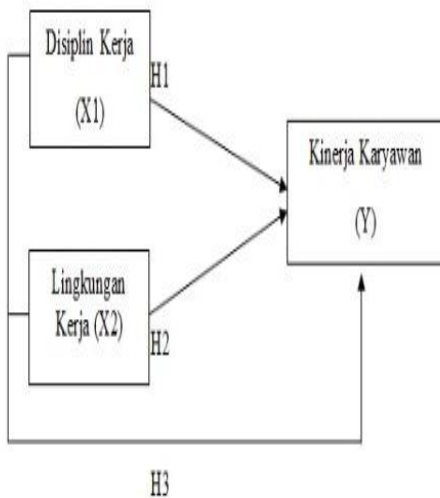
### **Penelitian Terdahulu**

1. Penelitiannya yang dilakukan (Kelvin & Nainggolan, 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihanmua, Lingkungannya Dan Loyalitasnya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Hotel Instar Kota Batam menyatakan Lingkungan kerjanya

memengaruhi kinerja karyawan pada PT Hotel Instar

2. Penelitiannya yang dilakukan (Suryadewi, Sintaasih, & Giantari, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasinya, Kompensasinya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Produktivitas Kerjanya Karyawannya menyatakan Disiplin kerjanya memengaruhi kinerjanya.
3. Penelitiannya yang dilakukan (Pratama, 2020) dan (Octhaviani & Sibarani, 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasinya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat yang menyatakan Disiplin Kerjanya memengaruhi Kinerja Karyawannya pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat.

### KERANGKA PEMIKIRAN



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Peneliti, 2022

### HIPOTESIS

- H1: Diduga Disiplin Kerjanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawannya di PT Volex.
- H2: Diduga Lingkungan Kerjanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawannya di PT Volex.
- H3: Diduga Disiplin Kerjanya dan Lingkungan Kerjanya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawannya di PT Volex.

### METODE PENELITIAN

Penelitiannya ini ialah memiliki sifatnya kuantitatif dengan menerapkan metode survei. Sampel dalam penelitiannya ini ialah karyawan PT Volex sebanyak 266 orang. Banyaknya responden didalam penelitiannya ini diperhitungkan dengan menerapkan rumus slovin yang besaran tingkatan kesalahannya yakni 5%. Google form adalah alat yang digunakan untuk menyebar kuesioner guna mengumpulkan data untuk penelitian ini. Metode analisa datanya didalam penelitiannya ini menerapkan bantuan aplikasi SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Volex (Batam) beralamat di Jl. Kw. Industri Sekupang No.18, Kota Batam yang sudah beroperasi di

Batam tepatnya 30 tahun silam. Perusahaan beregerakn dalam bidang ekspor software elektronik yang lebih dominan diekspor ke luar Indonesia dibanding domestik

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,570	0,130	Valid
	X1.2	0,666	0,130	
	X1.3	0,662	0,130	
	X1.4	0,690	0,130	
	X1.5	0,671	0,130	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,639	0,130	Valid
	X2.2	0,586	0,130	
	X2.3	0,618	0,130	
	X2.4	0,676	0,130	
	X2.5	0,734	0,130	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,597	0,130	Valid
	Y.2	0,692	0,130	
	Y.3	0,633	0,130	
	Y.4	0,659	0,130	
	Y.5	0,774	0,130	
	Y.6	0,597	0,130	

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Di simpulkan keseluruhan variabel penelitiannya ini di katakan valid di karenakan perolehan r hitungnya > r

tabelnya (0,106). Maka instrument data dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 2 Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standard	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	0,664		
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,660	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,698		

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Berdasar pada hasil diatas maka dapat ditarik kesimpulanlah bahwasannya seluruh variabel valid

dan reliable sebab nilai cronbach seluruh variabel > 0,60.

**Tabel 3 Uji One Sample-Kolmogorov-Smirnov**

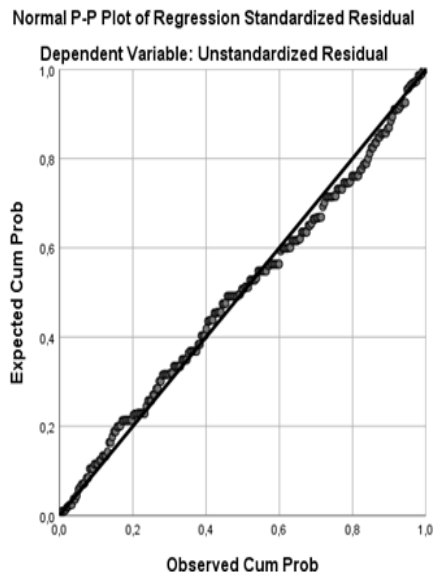
Ustd Res

N	226
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean
	Std. Dev
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	,056
Asymp. Sig. (2-tailed)	,083 <sup>c</sup>

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Nilai signifikansi 0,830 > 0,05 artinya sudah lebih dari perolehan standarnya yakni 0,05 yang diartikan

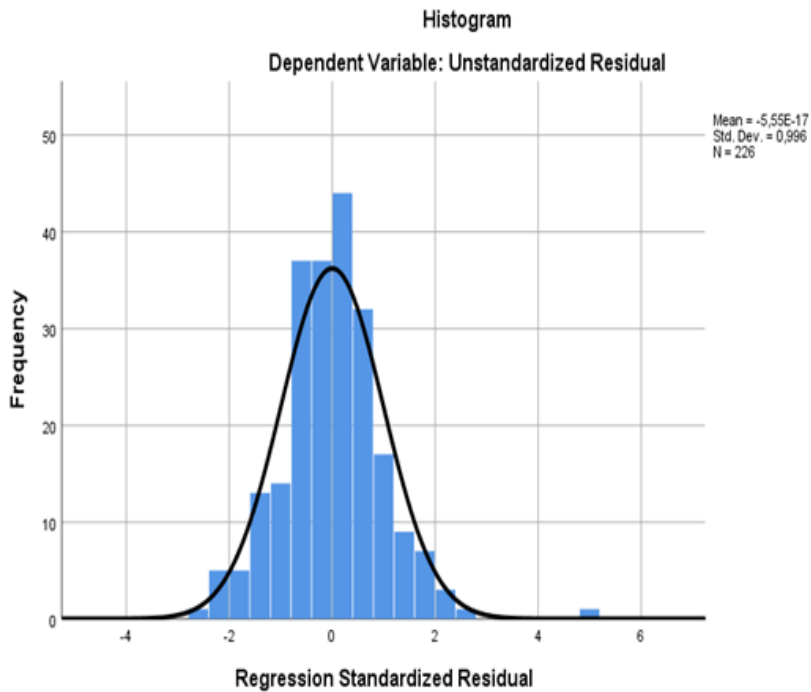
perolehannya didalam pengujiannya ini di nyatakan telah masuk kriteria asumsi dari normalitas.



**Gambar 2** Normal p-plot  
**Sumber:** SPSS 26, 2022

Terlihat bahwasan seluruh titik-titik yang membentuk diagonal berada

dekat dengan garisnya maka p-plot dinyatakan normal.



**Gambar 3** Diagram Histogram  
**Sumber:** SPSS 26, 2022

Kurva yang bentuknya melengkung seperti lonceng menunjukkan bahwa nilai residunya

penelitian ini berdistribusi secara normal.

**Tabel 4** Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	,618	1,617	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	,618	1,617	

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Tidak ada gejala multikolinearitas di karenakan VIF ditiap variabelnya

yakni disiplin kerja dan Lingkungan kerja memperoleh nilainya <10.

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Ustd Coef		Std Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,268	,522		2,428	,016
Disiplin Kerja (X1)	-,006	,033	-,015	-,177	,859
Lingkungan Kerja (X2)	-,011	,033	-,029	-,337	,737

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Disiplin Kerja (X1) memperoleh 0,859 > 0,05, Lingkungan Kerja (X2) memperoleh 0,737 > 0,05 makanya di

nyatakan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas di mana perolehan signifikansinya > 0,05.

**Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Ustd Coef		Std Coef	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,021	,791		2,556	,011
Disiplin Kerja (X1)	,408	,050	,411	8,116	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,474	,050	,482	9,515	,000

**Sumber:** SPSS 26, 2022

- Konsistensi menunjukkan nilai sebesar 2,021 yang menyiratkan bahwa manfaat Kinerja Karyawan (Y) yaitu 2,021.
- Nilai variabel disiplin kerja 0,408 yang berarti komunikasi berpengaruh sebesar 40,80 % apabila variabel lingkungan kerja bernilai tetap.
- Nilai variabel lingkungan kerja 0,474 sehigga dikatakan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,40% apabila nilai variabe disiplin kerja tetap.

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	,804a	,646	,643	1,294

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Nilai R Square (R<sup>2</sup>) yaitu 0,646 yang artinya X1 dan X2, mempengaruhi Y dengan tingkat

64,60 dengan sisa 35,40% itu adalah faktor yang tidak ada pada penelitiannya ini.

**Tabel 8 Uji T Parsial**

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,021	,791		2,556	,011
Disiplin Kerja	,408	,050	,411	8,116	,000
Lingkungan Kerja	,474	,050	,482	9,515	,000

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Hasil pengujian dari Uji T Parsial bisa di jelaskan:

1. Perolehan t hitungnya disiplin kerja ialah 8,116 dengan signya < 0,001 sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 224 di peroleh t tabelnya 1,651 hingga perolehan t hitungnya > t tabelnya.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan perolehan t hitungnya lingkungan kerjanya ialah 9,515 dengan signya < 0,001 sedangkan ditaraf 5% dengan df = 224 di peroleh t tabelnya 1,651 hingga t hitungnya > t tabelnya.

**Tabel 9 Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682,019	2	341,010	203,569	,000b
Residual	373,560	223	1,675		
Total	1055,580	225			

**Sumber:** SPSS 26, 2022

Nilai pengaruh keseluruhan variabelnya sebesar 203,569, sig. 0,000 < 0,05 dan di ketahui perolehan F tabelnya 3,036 hingga F Hitungnya > F tabelnya.

## PEMBAHASAN

Disiplin Kerjanya (X1) memperoleh t hitungnya 8,116 > t tabelnya 1,651 dan signifikansinya 0,000 < 0,05 maka hipotesisnya yang pertama di terima dengan artinya

disiplin kerjanya memengaruhi Kinerja Karyawannya. Lingkungan Kerjanya (X2) memperoleh t hitungnya 9,515 > t tabelnya 1,651 dan signifikansinya 0,000 < 0,05. maka hipotesisnya yang kedua di terima dengan artinya lingkungan kerjanya memengaruhi Kinerja Karyawannya. Koefisien determinasinya ialah 0,646 yang menyatakan dimana Disiplin kerjanya dan Lingkungan Kerjanya memengaruhi Kinerja Karyawannya yakni 64,6% dengan perolehan F hitungnya 203,569 > F tabelnya



3,036 serta probabilitasnya  $0,000 < 0,05$ . Makanya hipotesis ketiga di terima yang mana Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama memengaruhi Kinerja Karyawannya (Y).

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitiannya yang sudah di buat oleh peneliti yang dimana pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 0,408 sehigga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerjanya bisa memengaruhi kinerja karyawannya sebesar 40,80%.
2. Hasil penelitiannya yang sudah di buat oleh peneliti yang dimana pada variabel lingkungan kerjanya menyatakan nilai 0,474, sehigga bisa di katakan variabel lingkungan kerjanya bisa memengaruhi kinerja karyawannya sebesar 47,40%.
3. Bisa dibuktikan bahwasanya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawannya di PT Volex berdasar dari hasil penelitian yang telah dibuat oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

Ismail Hajjali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1),

92–104.

<https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>

Kelvin, & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Pelatihannya, Lingkungan Kerjanya Dan Loyalitas Karyawannya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Hotel Instar Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Retrieved from [https://mail.pbtv.co.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/2981](https://mail.pbtv.co.id/index.php/scientia_journal/article/view/2981)

Octhaviani, S., & Sibarani, H. J. (2021). Analisa Pengaruh Citra Mereknya atas Produk, Kualitas Produknya, Dan Harga Diskonnya Terhadap Keputusan Pembeliannya Produk Minuman Kopi Pada Pengguna Aplikasi Grabfood Di Medan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Managemen and Business*, 4(3), 521–528.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6293>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/i>

ndex.php/socio/article/view/413/  
406

Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/ejmunu.d.2020.v09.i09.p04>

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Veronika, J., & Hikmah. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Keripik Tempe di Kota Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 1–15.