

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CORT INDONESIA

¹ Muhammad Imam Bayhaqi, ² Wetri Efita
¹ Universitas Terbuka
² STMIK Dharmapala Riau

Alamat Surat

Email: ¹imambayhaqi12792@gmail.com,
²wetri_efita@yahoo.com

Article History:

Diajukan: 20 Februari 2025; Direvisi: 17 Maret 2025; Accepted: 10 April 2025

ABSTRAK

PT Cort Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang fokus pada produksi alat musik, khususnya gitar. Perusahaan ini telah lama dikenal sebagai salah satu produsen alat musik berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional. Produk-produk yang dihasilkan tidak hanya dipasarkan di dalam negeri, tetapi juga diekspor ke berbagai negara di seluruh dunia. Hal ini mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjaga kualitas produk sekaligus memenuhi permintaan pasar global. Proses produksinya mengintegrasikan teknologi modern dengan keahlian tangan para pengrajin yang terampil, sehingga menghasilkan gitar dengan suara dan desain yang memukau. Komitmen PT Cort Indonesia terhadap inovasi dan keberlanjutan juga tercermin dalam penggunaan bahan baku yang ramah lingkungan. Dengan visi menjadi pemimpin di industri alat musik, perusahaan ini terus berupaya memperluas jangkauan pasar, menciptakan produk inovatif, serta meningkatkan kinerja karyawan untuk kepuasan pelanggan di berbagai segmen pasar. Dengan pengalaman bertahun-tahun, PT Cort Indonesia telah memproduksi berbagai jenis gitar yang digunakan oleh musisi dari berbagai genre, baik pemula maupun profesional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Cort Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian 91 responden. Hasil uji T(parsial) penelitian ini nilai Ttabel (2,966 > 1,987). Hasilnya adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. nilai Ttabel (4,301 > 1,987). Hasilnya adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (22,273 > 2,71). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

PT Cort Indonesia is a manufacturing company that focuses on the production of musical instruments, especially guitars. This company has long been known as a manufacturer of high-quality musical instruments that meet international standards. The products produced are not only marketed domestically, but also exported to various countries around the world. This reflects the company's ability to maintain product quality while meeting global market demand. The production process integrates modern technology with the skilled hands of skilled craftsmen, resulting in guitars with stunning sound and design. PT Cort Indonesia's commitment to innovation and sustainability is also reflected in the use of environmentally friendly raw materials. With the vision of becoming a leader in the musical instrument industry, this company continues to strive to expand market reach, create innovative products, and improve employee performance for customer satisfaction in various market segments. With years of experience, PT

Cort Indonesia has produced various types of guitars which are used by musicians of various genres, both beginners and professionals. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of PT employees. Cort Indonesia. This research uses quantitative methods. The total research sample was 91 respondents. The T(partial) test results of this research were T table ($2.966 > 1.987$). The result is that the work environment partially influences employee performance. Ttable value ($4.301 > 1.987$). The result is that work discipline partially influences employee performance. Fcount value is greater than Ftable ($22.273 > 2.71$). Work Environment and Work Discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

PT Cort Indonesia, sebagai salah satu produsen gitar terbesar di dunia, sangat bergantung pada kemampuan karyawannya untuk memproduksi alat musik berkualitas tinggi dengan standar yang ketat. Gitar-gitar yang dihasilkan oleh PT Cort Indonesia didistribusikan tidak hanya di dalam negeri, tetapi juga di berbagai pasar internasional. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan sosial yang dapat memengaruhi kesejahteraan serta performa karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung konsisten dalam menjaga kualitas dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam hal ini, PT Cort Indonesia menerapkan standar kerja yang ketat untuk menjaga kualitas produk gitar yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur produksi, sangat penting untuk memastikan proses operasional berjalan dengan efisien dan tanpa hambatan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat mengurangi kesalahan produksi dan memastikan hasil akhir yang berkualitas.

Yovie Ernanda dkk. (2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan” dengan hasil lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (semakin baik, semakin tinggi kinerjanya), disiplin kerja berpengaruh negatif, artinya kalau disiplin terlalu ketat, malah bisa menurunkan kinerja. Gde Bayu Surya Parwita dkk. (2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar” dengan hasil lingkungan kerja dan motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan, sementara disiplin kerja malah menurunkannya. Akmal, Aden (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan” dengan hasil lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh 13,10%. disiplin kerja (X2)

berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh 11,90%. secara bersama-sama, lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Raihan,Sri (2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara” dengan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individu maupun bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Silvia,Netti (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia (2023) dengan hasil semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT. Kiyokuni Indonesia, semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Kedua faktor ini terbukti saling mendukung dan memberikan dampak nyata terhadap produktivitas karyawan.

Karabi & FoEh (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Lingkungan yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang positif, memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karabi & FoEh (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui fasilitas, hubungan interpersonal, maupun budaya organisasi.

Supriadi (2024), lingkungan kerja yang nyaman berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja individu dan tim. Hal ini diperkuat oleh penelitian Ariyanti et al. (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan fokus pada tugas mereka. Disiplin kerja mengacu pada kemauan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Karyawan yang disiplin cenderung dapat mengelola waktu dan tugas dengan baik, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya tentang mengikuti aturan, tetapi juga terkait dengan kesadaran untuk menjaga standar kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil meningkatkan disiplin kerja di kalangan karyawan biasanya akan melihat peningkatan dalam kinerja mereka.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cort Indonesia penting untuk dilakukan guna memahami lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, memahami faktor-faktor ini dapat membantu PT Cort Indonesia dalam meningkatkan performa karyawan serta mempertahankan kualitas produk. Pengukuran yang akurat terhadap pengaruh lingkungan dan disiplin kerja akan memberikan data yang berguna untuk pengambilan keputusan manajerial terkait perbaikan lingkungan kerja serta pengembangan budaya disiplin yang lebih kuat.

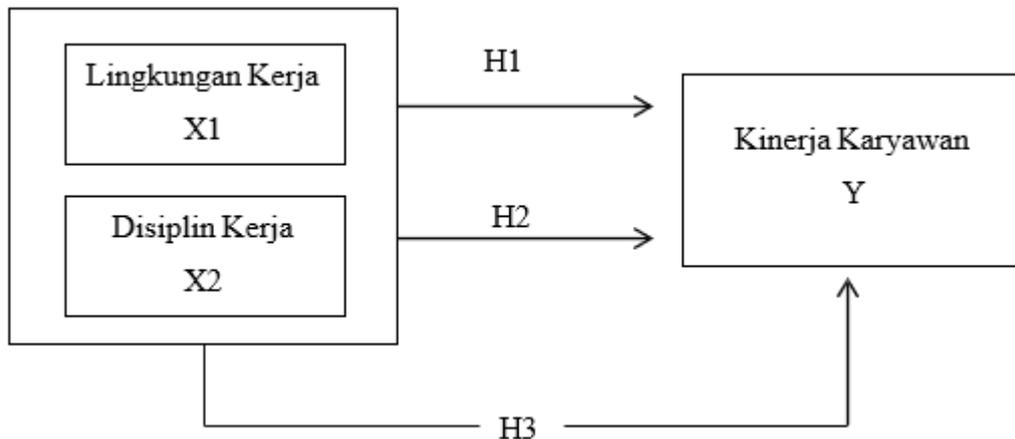
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi PT Cort Indonesia tentang peran penting lingkungan kerja dan disiplin dalam menunjang kinerja karyawan. Perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sekaligus memperkuat budaya disiplin di kalangan karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif sehingga PT Cort Indonesia dapat meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan bisnisnya secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di PT Cort Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis hubungan antara kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dengan kualitas produksi yang dihasilkan. Selanjutnya, penelitian ini akan menggali keterkaitan antara tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi prosedur perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan tingkat produktivitas kerja mereka. Akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam menentukan prioritas perbaikan guna meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

2. METODE

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cort Indonesia. Metode kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik yang kemudian diolah secara statistik untuk mendapatkan hasil yang objektif dan generalisasi yang dapat diandalkan (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan deskripsi di atas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.



Model yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2). Kemudian terdapat satu variabel dependen yaitu: Kinerja Karyawan (Y). Disimpulkan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cort Indonesia.

H2: Disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cort Indonesia.

H3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cort Indonesia.

Penggunaan sampel ini dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah seluruh populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (10%)

Sehingga:

$$n = \frac{1,001}{1 + 1,001 \times (10)^2}$$

$$n = \frac{1,001}{1 + 1,001 \times 0.01}$$

$$n = \frac{1.001}{11.01}$$

$N = 90.91$ dibulatkan menjadi 91 (responden)

Menurut Arikunto (2021), kuesioner berbasis *Google Forms* juga memungkinkan peneliti untuk mengatur data dengan mudah melalui fitur otomatisasi dalam pengumpulan dan penyimpanan data. Alat ini sangat berguna dalam situasi di mana waktu dan sumber daya terbatas, serta meningkatkan partisipasi responden karena fleksibilitas waktu pengisian. Penelitian ini dilakukan secara online menggunakan *G-Form* dan disebarakan untuk pekerja di PT Cort Indonesia yang terletak di wilayah NIP Mojokerto pada periode 20-21 November 2024. Pengujian penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui hasil penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini memerlukan beberapa pengujian yang telah dikumpulkan sebelum melakukan uji regresi linier berganda yaitu melakukan pengujian sebagai berikut: Uji Validitas: digunakan untuk memastikan apakah instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat. Uji Reliabilitas: digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran, memastikan instrumen memberikan hasil yang stabil jika diuji berulang kali. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda: meliputi beberapa pengujian, seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, untuk memastikan model regresi memenuhi syarat dan hasil analisisnya valid.

Analisis Regresi Linier Berganda : untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan, sehingga dapat mengidentifikasi hubungan dan membuat prediksi berdasarkan data yang ada.

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

Keterangan : Y = Variabel Dependen Kinerja Karyawan

a = Konstanta Persamaan Regresi

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Variabel

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

e = Standart Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	59	64.8	64.8	64.8
PEREMPUAN	32	35.2	35.2	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber : Data Premier Peneliti (2024)

Tabel 1 Dapat diketahui bahwa dari 91 responden terdapat 59 orang berjenis kelamin laki laki (64,8%), terdapat 32 orang berjenis kelamin perempuan (35,2%).

Tabel 2

USIA RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30	51	56.0	56.0	56.0
31 - 40	17	18.7	18.7	74.7
41 - 50	19	20.9	20.9	95.6
51 - 60	4	4.4	4.4	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber : Data Premier Peneliti (2024)

Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 91 responden terdapat 51 orang berusia 20 – 30 tahun (56 %), terdapat 17 orang berusia 31- 40 tahun (18,7%), terdapat 19 orang berusia 41 – 50 tahun (20,9%), terdapat 4 orang berusia 51 – 60 tahun (4,4%).

Tabel 3

JABATAN RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid OPERATOR	50	54.9	54.9	54.9
MEKANIK	4	4.4	4.4	59.3
QUALITY CONTROL	17	18.7	18.7	78.0
FORMANCE	10	11.0	11.0	89.0
STAFF PRODUKSI	10	11.0	11.0	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber : Data Premier Peneliti (2024)

Dari tabel 3 terlihat bahwa dari 91 responden terdapat 50 orang sebagai operator (54,9%), terdapat 4 orang sebagai mekanik (4,4%), terdapat 17 orang sebagai quality control (18,7%), terdapat 10 orang sebagai formance (11,0%), terdapat 10 orang sebagai staff produksi (11,0%).

2. Pengujian Data Analisis Linier Berganda

Uji T Parsial digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), yang secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan hasil perhitungan adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan Thitung lebih besar dari Ttabel ($T_{hitung} > T_{tabel}$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan, begitu sebaliknya.

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.297	.162		1.835	.070
	LINGKUNGAN KERJA	.299	.101	.281	2.966	.004
	DISIPLIN KERJA	.434	.101	.407	4.301	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 dapat terlihat pengaruh masing masing variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 artinya nilai signifikansinya lebih kecil 0,05 dan nilai Thitung yang diperoleh sebesar 2,966, maka nilai Ttabel ($2,966 > 1,987$). Hasilnya adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 artinya nilai signifikansinya lebih kecil 0,05 dan nilai Thitung yang diperoleh sebesar 4,301, maka nilai Ttabel ($4,301 > 1,987$). Hasilnya adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Perhitungannya adalah: nilai

signifikan lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) dan Fhitung lebih besar dari ($F_{tabel} > F_{hitung}$). Maka pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya.

Tabel 5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.865	2	9.432	22.273	.000 ^b
	Residual	37.267	88	.423		
	Total	56.132	90			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa pengaruh dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan memperoleh nilai signifikan 0,00 yang dapat diartikan nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Nilai Fhitung yang diperoleh 22,273, maka nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($22,273 > 2,71$). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur kemantapan dan kemampuan variabel independent dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dengan satu. Nilai R^2 yang kecil diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam memperjelas variasi variabel.

Tabel 6

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.321	.651

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat terlihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,580 dan mendekati angka 1. Yang artinya hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen sebesar 58,0%. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel independent dan dependent adalah kuat. Diketahui *Adjusted R square* (R^2) adalah 0,321 atau 32,1% menunjukkan variabel Kinerja Karyawab (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2). Sisanya 67,9% dijelasasn oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan mengetahui beberapa faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cort Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 91 responden. Terdiri dari 59 orang berjenis kelamin laki laki (64,8%), terdapat 32 orang berjenis

kelamin perempuan (35,2%). Dan berusia terdapat 51 orang berusia 20 – 30 tahun (56 %), terdapat 17 orang berusia 31- 40 tahun (18,7%), terdapat 19 orang berusia 41 – 50 tahun (20,9%), terdapat 4 orang berusia 51 – 60 tahun (4,4%). Dan mempunyai jabatan 50 orang sebagai operator (54,9%), terdapat 4 orang sebagai mekanik (4,4%), terdapat 17 orang sebagai quality control (18,7%), terdapat 10 orang sebagai formance (11,0%), terdapat 10 orang sebagai staff produksi (11,0%).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai Thitung yang diperoleh sebesar 2,966, maka nilai Ttabel ($2,966 > 1,987$). Hasil kesimpulannya adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Akmal, Aden (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan” dengan hasil lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh 13,10%. disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan pengaruh 11,90%. secara bersama-sama, lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Bahwasannya pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 artinya nilai signifikansinya lebih kecil 0,05 dan nilai Thitung yang diperoleh sebesar 4,301, maka nilai Ttabel ($4,301 > 1,987$). Hasilnya adalah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Raihan, Sri (2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Ardhitya Swamandiri Jakarta Utara” dengan hasil lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individu maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwasannya pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olah data melalui uji F (simultan) bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan yaitu nilai Fhitung yang diperoleh 22,273, maka nilai

Fhitung lebih besar dari Ftabel ($22,273 > 2,71$). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a akan diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cort Indonesia.

4. KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian yang teruarai bahwa terdapat pengaruh diantara dua variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. hasil analisis ini berpacu pada data yang didapat dari indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memaksimalkan lingkungan kerja dan disiplin kerja PT Cort Indonesia untuk meningkatkan performa karyawan dan mempertahankan kualitas produk yang lebih baik lagi, faktor lainnya semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149-163.
- Astuti, A., Widiartanto, W., & Hadi, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kiyokuni Indonesia. *Parameter*, 8(1), 1-12.
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-717.
- Fachreza, M., & Majid, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Hidayat, M., & Taufiq, M. (2024). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Pengaruhnya Terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Karabi, & FoEh, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 201-215.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SENTOSA DENPASAR. *Values*, 5(1), 221-231

Supriadi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 7(2), 102-115.