

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) PADA KANTOR KELURAHAN PONDOK LABU JAKARTA SELATAN

Harun Al Rasyid¹, Syarifah Ida Farida²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* harunnal29@gmail.com¹, dosen01477@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on the Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) employees at the Pondok Labu Urban Village Office, South Jakarta. This study employed a quantitative approach. The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 67 respondents. The data analysis methods included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by a t-value of 14.403, which was greater than the t-table value of 1.997. Work Discipline also had a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by a t-value of 19.753, which was greater than the t-table value of 1.997. Furthermore, the Work Environment and Work Discipline simultaneously had a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by an F-value of 197.815, which was greater than the F-table value of 2.74. These findings indicate that the Work Environment and Work Discipline are important factors in improving the performance of PPSU employees at the Pondok Labu Urban Village Office, South Jakarta.*

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 14,403 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,997. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 19,753 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,997. Selain itu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 197,815 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,74. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PPSU pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian dilingkungan tempat berkerja memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Tabel 1.1

**Data Penilaian Kinerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pondok Labu, Jakarta Selatan
Tahun 2023 - 2025**

	Indikator Penilaian Kinerja	Target Tahunan	Realisasi (Tahun)		
			2023	2024	2025
1	Tanggung Jawab	25%	23%	22%	20%
2	Displin Kerja	25%	20%	21%	21%
3	Kepatuhan & Kewajiban	25%	22%	21%	20%
4	Kerjasama	25%	24%	22%	20%
	Jumlah	100%	89%	86%	81%

Sumber : Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa pencapaian sasaran kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pondok Labu Jakarta Selatan selama periode 2023 hingga 2025 mengalami penurunan dan belum mencapai target maksimal. Pada tahun 2023, realisasi kinerja tercatat sebesar 89%, kemudian menurun menjadi 86% pada tahun 2024, dan kembali mengalami penurunan menjadi 81% pada tahun 2025. Penurunan kinerja yang terjadi secara berturut-turut selama tiga tahun tersebut menunjukkan bahwa beberapa agenda kerja belum terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih terdapat peluang untuk mencapai target kinerja sebesar 100% melalui upaya perbaikan dan evaluasi terhadap permasalahan yang ada. Secara umum, hasil pengukuran kinerja pegawai menunjukkan tren penurunan dan belum mencapai sasaran yang diharapkan. Permasalahan seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja yang belum optimal diduga menjadi faktor penyebab, sehingga diperlukan langkah-langkah Tingkat pencapaian kinerja karyawan pada PPSU Pondok Labu dinilai dengan tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Skala Penilaian Kinerja Karyawan PPSU Pondok Labu, Jakarta Selatan Tahun 2023 - 2025

N0	Kategori	Hasil
1	40 – 60 %	Buruk
2	61-70%	Cukup

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) PADA KANTOR
KELURAHAN PONDOK LABU JAKARTA SELATAN*

3	71- 80%	Baik
4	81-90%	Sangat baik
5	90-100%	Sempurna

Sumber: Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan (2025)

Menurut Bangun (2020), Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*). Dari fenomena yang di jelaskan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 1.3

Data Lingkungan Kerja Kantor Kelurahan Pondok Labu Jakarta Selatan Tahun 2023 – 2025

No	Keterangan	Kapasitas Tahun	Realisasi (Tahun)		
			2023	2024	2025
1	Penerangan	20%	20%	18%	19%
2	Siklus udara tempat kerja	20%	16%	15%	14%
3	Kebisingan ditempat kerja	20%	14%	11%	14%
4	Bau tidak sedap di tempat kerja	20%	6%	8%	4%
5	Keselamatan kerja	20%	17%	19%	18%
Total		100%	73%	71%	69%

Sumber : Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat di lihat pencaaian lingkungan kerja dengan bobot target 100% tidak tercapai secara maksimal dimana untuk tahun 2023 sebesar 73% lalu mengalami penurunan ditahun 2024 71% dan mengalami penurunan kembali di tahun 2025 hanya mencapai bobot 69% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dari segi penerangan, siklus udara tempat kerja, kebisingan ditempat tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan kerja blm mencapai target. Karyawan PPSU Kelurahan Pondok Labu memiliki risiko dan bahaya bermacam - macam terkait pekerjaan yang dilakukannya. Beberapa bahaya yang kemungkinan dihadapi antara lain adalah adanya bahaya secara biologis (terpapar bakteri, virus, dan jamur), fisik (tertabrak kendaraan, terpeleset, kejatuhan benda lain), dan kimia. Di dalam pembagian wilayah yang harus diselesaikan pekerjaannya, sudah diberika jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan pimpinan artinya setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan artinya setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan mempunyai target pencapaian per harinya mulai dari hasil di lapangan maupun efek dari penyelesaian pekerjaan tersebut. Namun pada kenyataanya pekerjaan banyak yang tidak tercapai sesuai target waktu penyelesaian dan banyak pekerjaan yang tidak sesuai hasil kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen secara bahasa (etimologi) berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin. Kata *management* berasal dari bahasa latin *mano* yang berarti tangan, kemudian menjadi *manus* yang berarti bekerja

berkali-kali. Sedangkan menurut istilah (terminologi) terdapat banyak pendapat mengenai pengertian manajemen. Berikut ini disebutkan beberapa pendapat para ahli dalam mendefinisikan arti manajemen diantaranya.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Robbins (2022:183) Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lembaga- lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi, lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2020:16) 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 data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2020:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2020: 80), Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai di Kantor Kelurahan Pondok Labu yang berjumlah yang beralamat di Jl. Swakarya Bawah No.1 RT 03/09. Pondok Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 67 pegawai.

2. Sampel

Menurut Arikunto dalam Tarjo (2020:46) “Menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Adapun jenis sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2020:82), berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, Sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah populasi pada objek penelitian yaitu pegawai Kantor Kelurahan Pondok Labu Jakarta Selatan yang berjumlah 67 (enam puluh tujuh) orang atau responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81946862
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.063
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data olahan spss 26.0

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.468	6.266
	Disiplin Kerja	.468	6.266

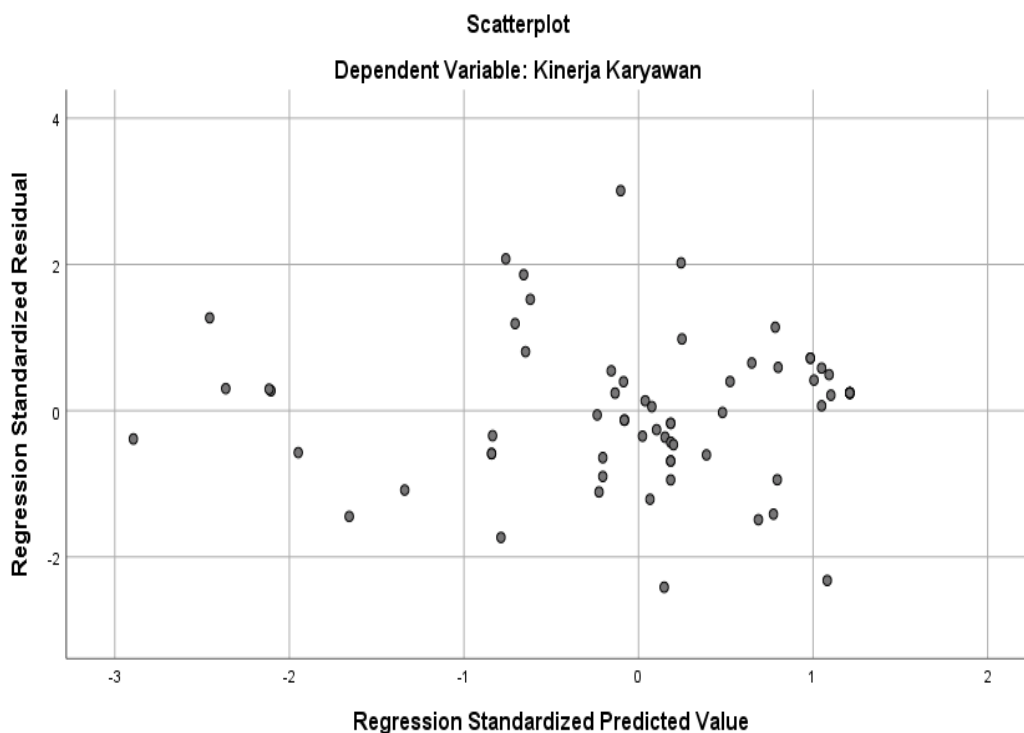
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan spss 26.0

- a. Nilai tolerance Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,468 dan nilai VIF sebesar 6,266 Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X_1) telah memenuhi ketentuan yang diterapkan, yaitu memenuhi nilai tolerance diatas 0,10 ($0,468 > 0,10$) dan nilai VIF dibawah 10 ($6,266 < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) tidak memiliki masalah multilinearitas.
- b. Nilai tolerance Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,468 dan nilai VIF sebesar 6,266. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) telah memenuhi ketentuan yang diterapkan, yaitu memenuhi nilai tolerance diatas 0,10 ($0,468 > 0,10$) dan nilai VIF dibawah 10 ($6,266 < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) tidak memiliki masalah

multilinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan spss 26.0

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

4.1.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.24
Hasil Uji Parsial (uji t) Lingkungan Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.802	2.314		2.939	.005
	Lingkungan Kerja	.855	.059	.873	14.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan spss 26.0

Nilai t tabel didapat dari rumus $df = n - k - 1$ yaitu $(67 - 2 - 1 = 64)$ sehingga diperoleh nilai t tabel 1,997. Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 14,403 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai t tabel adalah 1,997. Karena nilai t hitung $>$ t tabel $(14,403 > 1,997)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.26
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5901.148	2	2950.574	197.815	.000 ^b
	Residual	954.614	64	14.916		
	Total	6855.761	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data olahan spss 26.0

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai F hitung sebesar 197,815 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df = n - k - 1$ $67 - 2 - 1 = 64$, maka didapatkan F tabel = 2,74 Karena F hitung $>$ F tabel $(197,815 > 2,74)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 $(0,000 < 0,05)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

4.2 Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun secara simultan.

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 6,802 + 0,855X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,855 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,761 menunjukkan bahwa sebesar 76,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 14,403 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2021:23) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang di dalamnya terdapat sekelompok orang dengan berbagai fasilitas pendukung untuk membantu pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja

yang nyaman sehingga mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fiqoh Apriliani (2020), Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati (2023), Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi W., dan C. Sri Hartati (2021), serta Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori yang digunakan, serta penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 4,153 + 0,569X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,569 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,926 menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,857 menunjukkan bahwa sebesar 85,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 19,753 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Latainer dalam Sutrisno (2019:87) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan sehingga mendorong mereka untuk secara sukarela menaati setiap keputusan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum (2023), Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2022), serta Lukman Hakim Sangapan, Gerry Juan Carlos, dan Adler Haymans Manurung (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori yang digunakan, serta penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,797 + 0,446X_1 + 0,485X_2$, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,928 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel independen dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 menunjukkan bahwa sebesar 86,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 197,815 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,74

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Darmadi (2020:240) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2020:741), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Sunarno (2021:230) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori yang digunakan, serta penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 6,802 + 0,855 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,873. artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,761 atau sebesar 76,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $14,403 > t$ tabel 1,997 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 4,153 + 0,569 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,926. artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,857 atau sebesar 85,7% sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $19,753 > t$ tabel 1,997 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PPSU pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda $Y = 3,797 + 0,446 X_1 + 0,485 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,928 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861 atau sebesar 86,1% sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $197,815 > f$ tabel 2,74 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari pengalaman peneliti selama dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan perlu untuk diperhatikan serta diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah responden sedikit yaitu hanya 67 responden, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sementara itu masih banyak faktor lainnya yang dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan konsumen.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didapatkan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kantor Kelurahan Pondok Labu, Jakarta Selatan. Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu :

1. Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan fasilitas keselamatan kerja, karena skor terendah diperoleh pada pernyataan butir 6, yaitu “Fasilitas keselamatan kerja sudah memadai di tempat kerja saya.” dengan nilai rata-rata 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa fasilitas keselamatan kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Perusahaan dapat melakukan pengecekan ulang terhadap alat keselamatan seperti APD, alat pemadam kebakaran, serta menyediakan pelatihan keselamatan secara rutin. Selain itu, karena pernyataan butir 3 mengenai suhu ruangan juga memiliki skor rendah (3,31), perusahaan disarankan untuk menjaga stabilitas suhu agar kenyamanan dan fokus kerja karyawan dapat meningkat.
2. Penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi serta penerapan reward dan punishment, karena skor terendah diperoleh pada pernyataan butir 5 dan 8 dengan nilai rata-rata 3,30 dan 3,33. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasa termotivasi oleh gaji maupun sistem penghargaan yang ada. Oleh karena itu, perusahaan dapat meninjau kembali sistem pemberian insentif yang lebih adil dan berbasis kinerja, serta menerapkan aturan kedisiplinan secara konsisten agar dapat meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja..
3. Penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan inisiatif dan tanggung jawab kerja karyawan, karena skor terendah diperoleh pada pernyataan butir 9, yaitu “Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.” dengan nilai rata-rata 3,09. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih cenderung menunggu instruksi atasan. Pelatihan seperti pengembangan soft skill, kepemimpinan, dan komunikasi efektif dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan inisiatif tinggi agar budaya kerja proaktif dapat tumbuh dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hartatik, Indah Puji. (2021). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Herawati, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Jalaludin, M. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, D., & Marlina, L. (2021). *Analisis kinerja karyawan berbasis manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of Organizational Behavior* (14th Editi). Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2020). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D, alfabeta*. Bandung.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Kencana Prenada Media Group.
- Tarjo. (2020). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Terry, G. R. (2021). *Principles of Management (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. Volume: 13 nomor: 1 tahun 2022

Jurnal:

- Afriliani, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 5(1), 44-55. <https://doi.org/10.32493/eduka.v5i1.4567>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.

- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 12-25.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jati. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkas (LPPM & Magister Manajemen Universitas Pamulang)*, 1(1), 60-72.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiyokuni Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 102-115.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkas (LPPM & Magister Manajemen Universitas Pamulang)*, 2(2), 88-100.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Visionida*, 9(1).
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Fauzi, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 210-222.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 145-158.
- Juliadi, T. F., & Farida, S. I. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSATRIP JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 707-718.
- Manalu, J. M. B., Adriani, Z., & Sumarni. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 3(2), 32-46.
- Prasetyo, E. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 30-45.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Pamulang)
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-10.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 974-984.
- Setyo, D. H., & Nugroho, M. W. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17-26.

*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) PADA KANTOR
KELURAHAN PONDOK LABU JAKARTA SELATAN*