MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOMEFRESH KUMALA INDONESIA CABANG JAKARTA

Salsha Siera Ramandha[1], Darkiman Ruminta[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
(Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat.)

Email: salsasiera25@gmail.com, dudi.ddb@bsi.ac.id

Abstrak :
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya temuan terkait adanya permasalahan kedisiplinan karyawan, khususnya tingkat keterlambatan kerja yang cukup tinggi.Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert, variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen terdiri atas kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian perusahaan karena terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract :
This study was motivated by the existence of employee discipline problems, particularly the high level of lateness. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population in this study amounted to 45 employees, and the entire population was sampled using a total sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale. The independent variables in this study consist of work discipline and work environment, while the dependent variable is employee performance. The results of the study are expected to provide an overview of the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Homefresh Kumala Indonesia. In addition, this study is expected to be a consideration for companies in formulating policies and strategies related to improving work discipline and creating a conducive work environment, so as to support optimal employee performance improvement and the achievement of company goals effectively and efficiently.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

Article History
Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai penggerak utama perusahaan karena mereka menjadi unsur penentu dalam memenuhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan demikian membentuk kunci yang sangat diperlukan bagi keberhasilan sertapembangunan berkelanjutan organisasi manapun. Namun, faktor manusia dapat menimbulkan masalah besar bagi semua aktivitas dalam perushaan(Caraka & Azis, 2024) Karena dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya ini harus dikelola secara efektif oleh perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional serta menentukan tingkat kinerja perusahaan,karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan arahan yang positif agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tingkat disiplin kerja karyawan mempunyai peranan kunci dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplinan mencerminkan dedikasi seorang karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan (Indriati et al., 2023) Selain itu, dari segi lingkungan kerja, terdapat tanda – tanda bahwa situasi lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal dalam mendukung performa karyawan. Banyak aspek seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas kerja, serta interaksi antar karyawan diduga msh masih memerlukan perhatian lebih dari manajemen. Suasana kerja yang yang tidak mendukung dapat memengaruhi rasa nyaman. Dapat dilihat dari table tersebut tingginya angka keterlambatan kondisi seperti ini berpengaruh dengan tingkat kedisiplinan kerja yang masih datang terlambat masuk kerja . Periode Juli 2025 sampai Oktober 2025, yang mencapai 20% hingga 30 % seperti pada table 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Rekaptulasi Absen 2025

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan	Persantase
Juli	2025	45	12	27%
Agustus	2025	45	15	33%
September	2025	45	15	33%
Oktober	2025	45	10	22%

Sumber : PT Homefresh Kumala Indonesia

Dapat dilihat dari table rekapitulasi absensi karyawan PT Homefresh Kumala Indonesia tahun 2025, dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan selama periode bulan Juli hingga Oktober. Jumlah karyawan tercatat tetap sebanyak 45 orang setiap bulannya. Pada bulan Juli, terdapat 12 karyawan yang dating terlambat dengan persantase sebesar 27%. Selanjutnya, pada bulan Agustus terjadi peningkatan keterlambatan menjadi 15 karyawan atau sebesar 33%. Kondisi tersebut berlanjut pada bulan September dengan jumlah keterlambatan yang sama yaitu 15 karyawan atau 33%.

Namun , pada bulan Oktober terjadi penurunan jumlah karyawan yang terlambat menjadi 10 orang dengan persantase sebesar 22%. Meskipun demikian, tingkat keterlambatan karyawan selama periode tersebut masih tergolong cukup tinggi dan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal. Tingginya tingkat keterlambatan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam penerapan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara umum, data tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya dari pihak manajamen untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan,sehingga dapat meminimalisir tingkat keterlambatan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Namun demikian,terdapat hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan,sementara lingkungan kerja tetap memilki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian menujukkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan dapat dipengaruhi oleh kondisi serta situasi penelitian (Octaviani & Pricilla, 2024)

Berdasarkan dalam konteks tersebut , tujuan penelitian ini adalah untuk mendeteksi dan mengukur signifikansinya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia. Oleh karena itu,penelitian mengenai **" Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Homefresh Kumala Indonesia "** laporan tersebut harus memberikan gambaran yang jelas tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menjadi fondasi bagi perusahaan untuk mengambil langkah – langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut (Syiva et al., 2023)), disiplin kerja memiliki sikap menghormati, menghargai, dan patuh pada semua aturan yang berlaku, termasuk aturan tertulis maupun tidak tertulis. Ini juga mencakup kemauan untuk menjalankan aturan tersebut dengan baik dan siap menerima akibatnya jika terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Paryanti et al., 2024) bahwa disiplin bagian dari fungsi manajemen dalam menegakkan standar – standar organisasi. Dengan demikian, tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari sejauh mana mereka menjalankan standar dan prosedur yang telah ditetapkan,serta bagaimana efektivitas perusahaan dalam menindaklanjuti pelanggaran disiplin kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut (Pratiwi & Sari, 2024) lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya setiap haru. Apabila karyawan merasa nyaman ditempat kerja, mereka akan lebih betah dalam bekerja, kondisi tersebut membuat waktu kerja dapat dimanfaatkan secara lebih efektif.

Menurut (Sanjaya & Febrian, 2024) lingkungan kerja yang baik ditandai dengan terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan. Pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sumber penghasilan tetapi juga sebagai sarana interaksi. Kondisi kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarindividu ditempat kerja.

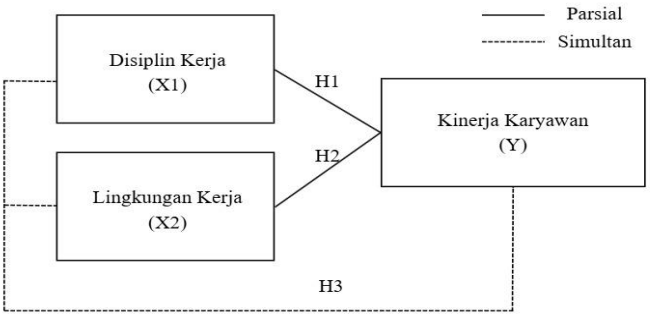
Kinerja karyawan

Menurut (Farhan & Indriyaningrum, 2023) kinerja adalah hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas,hak, dan tanggung jawab yang mereka punya. Kinerja ini diberikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara resmi dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut (Hadi & Mustika, 2023) Kinerja karyawan juga mencerminkan bagaimana mereka bekerja dalam periode tertentu perusahan yang didukung oleh karyawan dengan kinerja yang baik cenderung memiliki kinerja organisasi yang baik pula

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Penulis, 2026

Gambar II. 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah asumsi awal tentang pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebagai sebuah pertanyaan. Disebut sebagai hipotesis karena validitasnya masih perlu di konfirmasi melalui penelitian empiris.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : diduga tidak dipengaruhi secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia

H_{a1} : diduga terdapat dipengaruhi secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia

H_{02} : diduga tidak berdampak signifikan antara ligkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia

H_{a2} : diduga memiliki pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia

H_{03} : diduga tidak dipengaruhi signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia

H_{a3} : diduga dipengaruhi signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta dengan variabel independen berupa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui beberapa metode, seperti wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), maupun kombinasi dari ketiga metode tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono, dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Homefresh Kumala Indonesia, yang berjumlah 45 orang. Populasi adalah generalisasi yang

mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan sifat tertenti yang ditetapkan oleh penelitian dan berfungsi sebagai dasar untuk menarik kesimpulan (Hardianti & Amelia, 2023)

Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah total populasi dan karakteristiknya karena itu sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 orang metode pengambilan menggunakan sampel total digunakan seluruh anggota populasi (Hardianti & Amelia, 2023)

Definisi operasional variable

Disiplin Kerja (X1)

Definisi operasional disipilin kerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mematuhi aturan, menjalankan standar kerja, bertanggung jawab terhadap tugas, serta konsisten dalam menunjukkan perilaku disiplin yang dapat diamati dan diukur dalam penelitian

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah kondisi tempar kerja yang dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap aspek fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat diukur melalui beberapa indicator. Kinerja dinilai dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai target, standar, dan tanggunh jawab yang diberikan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator/Rumus	Skala
Disiplin kerja (X1)	ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mematuhi aturan, menjalankan standar kerja, bertanggung jawab terhadap tugas, serta konsisten dalam menunjukkan perilaku disiplin yang dapat diamati dan diukur dalam penelitian	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada Peratutan Kerja 3. Ketaatan pada Standar Kerja Bekerja Etis	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	kondisi tempar kerja yang dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap aspek fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.	1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Tingkat kebisingan Hubungan kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat diukur melalui beberapa indicator. Kinerja dinilai dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai target, standar, dan tanggunh jawab yang diberikan. .	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Efisiensi kerja Efektivitas kerja	Likert

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mempersiapkan dan menyederhanakan data sehingga lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada Karya Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2022), yang mencakup proses pengumpulan data, reduksi data, penyampain data,dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Berlianti et al., 2025)

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan – pertanyaan khusus dalam kuesioner cukup menentukan variable. Setiap pertanyaan harus memiliki kemampuan untuk menjelaskan dan menunjukkan variable yang diukur.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,300	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.2	0,624	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.3	0,678	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.4	0,475	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.5	0,471	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.6	0,333	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.7	0,429	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.8	0,508	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.9	0,540	0,294	<0,001	**Valid**
	X1.10	0,494	0,294	<0,001	**Valid**

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan table diatas, seluruh pertanyaan variable disiplin kerja menunjukkan hasil nilai r hitung > r table 0,294. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variable disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,660	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.2	0,680	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.3	0,546	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.4	0,466	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.5	0,567	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.6	0,508	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.7	0,548	0,294	<0,001	**Valid**
	X2.8	0,504	0,294	<0,001	**Valid**

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan table diatas, seluruh pertanyaan variable lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai dari r hitung > r table 0,294. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item variable lingkungan kerja dinyatakan valid.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,626	0,294	<0,001	**Valid**
	Y.2	0,544	0,294	<0,001	**Valid**
	Y.3	0,673	0,294	<0,001	**Valid**
	Y.4	0,498	0,294	<0,001	**Valid**
	Y.5	0,357	0,294	<0,001	**Valid**
	Y.6	0,524	0,294	<0,001	**Valid**
	Y.7	0,567	0,294	<0,001	**Valid**

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan table diatas, seluruh pertanyaan variable kinerja karyawan menunjukkan nilai hasil r hitung > r table 0,294. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variable kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan secara berulang. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila responden memberikan jawaban yang related sama atau serupa pada setiap pernyataan

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,703	0,60	**Reliabel**
Lingkungan Kerja (X2)	0,731	0,60	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,60	**Reliabel**

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Berdasarakan hasil uji reliabilitas pada table diatas, disiplin kerja (X1) mencapai 0,703, lingkungan kerja (X2) mencapai 0,731, dan kinerja karyawan (Y) mencapai 0,717. Semua variable mencapai niali *Cornbach'Alpha* diatas 0,60, menurut hasil uji reliabilitas yang dtunjukkan pada table diatas. Semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang diterima. Oleh karena itu, kuesioner dianggap layak untuk pengumpulan data dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residual model regresi terdidtribusi secara normal,uji normalitas digunakan karena mempengaruhi validitas hasil statistik dan keakuratan

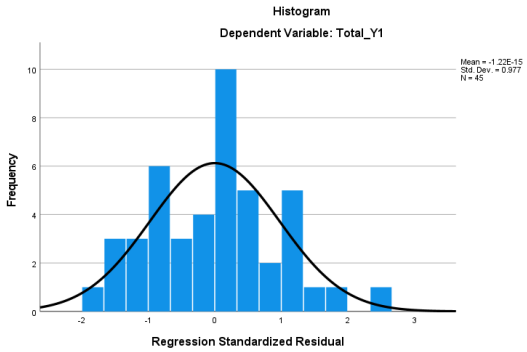
Hasil Uji Normalitas Shapiro - Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.074	45	.200*	.985	45	.835
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

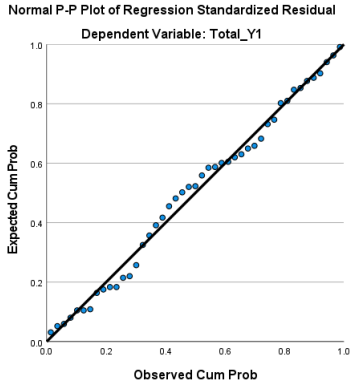
Berdasarkan hasil uji normalitas pada table, diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji *Shapiro – Wilk* sebesar 0,835. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026



Gambar IV.I Hasil Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram hasil uji normalitas, terlihat bahwa pola distribusi data residual membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped*) dan penyebaran data berada di sekitar titik tengah. Batang – batang histogram tampak mengikuti garis kurva normal yang membentuk pola simetris, sehingga tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal.



Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Gambar IV.II Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Hasil uji normalitas menggunakan P – P Plot menunjukkan bahwa titik residual tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arahnya. Ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedasisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidakseimbangan varian residual antara data dalam model regresi. Jika model regresi yang baik memiliki varians residual yang konstan maka tidak akan ada heteroskedastisitas.

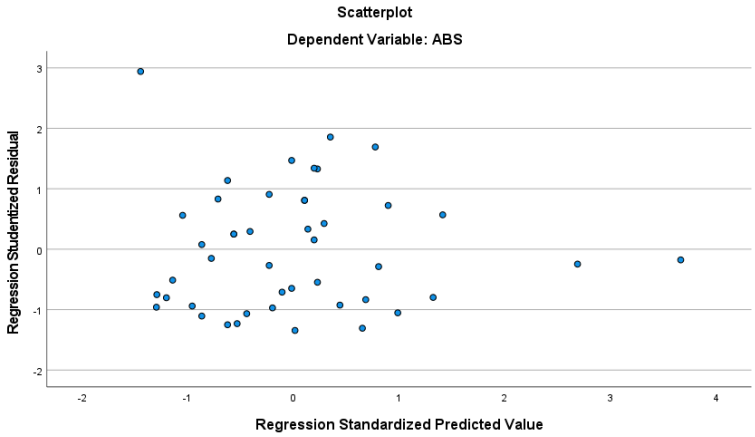
Uji Gletjer

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.746	1.585		1.101	.277
	DisiplinKerja (X1)	-.020	.049	-.088	.- 415	.680
	Lingkungan Kerja (X2)	.007	.057	0.27	.130	.897
a. Dependent Variable: ABS						

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan model regeresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menurut Gletjer menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X1)

memiliki nilai signifikansi 0,680 dan variable lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,897. Kesimpulannya hasil diatas tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.



Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Gambar IV.III Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik residual terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Juga terdistribusi baik di atas nol maupun di bawah nol pada sumbu y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahawa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	.532	1.881
	Lingkungan Kerja (X2)	.532	1.881
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa variable disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,532 dan nilai VIF sebesar 1,1881. Karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas anata variable independen model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui dan membuktikan ada atau tidaknya pengaruh masing – masing variable independen terhadap variable dependen secara parsial.

Tabel Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.4.082	2.707		.1.508	.139

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

	Disiplin Kerja (X1)	.241	.083	.343	2.888	.006
	Lingkungan Kerja (X2)	.451	.097	.554	4.660	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa variable disiplin kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} 2,888 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 (0,006 <0,05). Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variable lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,660 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H_{02}ditolak H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

t = (a/2 ; n – k) = (0,05/2 ; 45 – 2) = (0,025 ; 43) = **2,016**. Karena nilai T hitung > 2,016, serta seluruh variable memiliki nilai Sig. (<0,05) sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak Ha diterima

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variable independen secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen, yaitu kinerja karyawan.

Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.018	2	99.009	45.583	.000[b]
	Residual	91.228	42	2.172		
	Total	289.244	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

H3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadao Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang ditunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 45,583 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signfikansi tersebut lebih kecil dari taraf yang telah ditetapkan yaitu, 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, bahwa dapat disimpulkan bahwa varibael disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variable independen dan variable dependen.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh setiap variable bebas (X1 dan X2) terhadap variable terikat (Y). Variable yang memiliki nilai koefisien determinasi parsial paling tinggi dapat diidentifikasi sebagai variable yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap perubahan pada variable dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.082	2.707		.1508	.139			
	X1.1	.241	.083	.343	2.888	.006	.722	.407	.250
	X2.1	.451	.097	.554	4.660	.001	.789	.584	.404
a. Dependent Variable: Y									

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Untuk mendukung hasil pengujian, penulis menyajikan perhitungan koefisien determinasi parsial yang dilakukan dengan rumus, Kd = β x zero order x 100% dari rumus tersebut, didapatkan hasil perhitungan pada table berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel independen	Beta x Zero order	Hasil	%
Disiplin Kerja	0,343 x 0,722	0,248	24,8 %
Lingkungan Kerja	0,554 x 0,789	0,437	43,7 %
Total			68,5 %

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial diatas, nilai koefisien determinasi parsial variable disiplin kerja adalah 24,8 %, dan sisa nya dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini, sedangkan variable lingkungan kerja memperoleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 43,7% dan sisa nya dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini.

Koefisein Determinasi Simultan

Koefisien determinasi R^2digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variable dependen, yaitu kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh variable disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.685	.670	1.47379
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data table, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,685. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variable kinerja karyawan (Y) sebesar 68,5%. Artinya, kontribusi kedua variable disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam memengaruhi variable kinerja karyawan (Y) tergolong cukup besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama – sama memberikan pengaruh sebesar 68,5% terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variable independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungam Kerja (X2), terhadap variable dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.4.082	2.707		1.508	.139
	Disiplin Kerja (X1)	.241	.083	.343	2.888	.006
	Lingkungan Kerja (X2)	.451	.097	.554	4.660	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : SPSS data diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan table IV. 16. maka diperoleh model perasamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0{,}4082 + 0{,}241\ X1 + 0{,}451\ X2 + b_n\ X_n$$

Diketahui nilai koefisien regresi berganda untuk setiap variable dalam kinerja pegawai terlihat persamaan tersebut yaitu :

Nilai konstan sebesar 4,082 menunjukkan apabila variable Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,082 satuan. Nilai konstanta ini menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan yang tetap ada meskipun tanpa adanya pengaruh dari variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

B1 (Nilai koefisien regresi X1), koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar 0,241 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,241, dengan asumsi variable lingkungan kerja tetap atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

B2 (Nilai koefisien regresi X2) koefisien regresi varibel lingkungan kerja sebesar 0,451 setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,451, dengan asumsi variable disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Pembahasan hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variable disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,888 yang lebih besar dari pada t_{tabel} 2,707, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Selain itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,241. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT

Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta dinyatakan diterima. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadi & Mustika, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank. Dimana Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Farhan & Indriyaningrum, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja sebesar 4,660 yang lebih besar dibandungkan nilai pada t_{tabel} sebesar 2,707. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawa. Nilai koefisien regresi sebesar 0,451 dan bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,451. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hardianti & Amelia, 2023) dengan judul Pengaruh disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PJ-TEK MANDIRI kota Tanggerang Selatan. Dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya & Febrian, 2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Karyawan *Cardig International Group*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan lingkungan kerja memperoleh nilai F hitung sebesar 45,583, yang lebih besar dari pada F table sebesar 3,22, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia dapat diterima.

Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi simultan *R – Squared* test adalah 0,685 (68,5%) menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dengan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Homefresh Kumala Indonesia.

Hasil diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Octaviani & Pricilla, 2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif melalui penyebaran kuesioner kepada 45 responden karyawan PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta, serta didasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh secara parsial maupun

simultan terhadap kinerja karyawan.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,888 lebih besar dari t table 2,707, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,241 menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerjanya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,660 lebih besar dari t table 2,707, dengan signifikansi dibawah 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini juga menujkkan bahwa lingkungan kerja menjadi variable yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 45,583 lebih besar dari pada f table 3,22 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi simultan sebesar 68,5% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasab pada kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang terkait dalam penelitian ini, sebagai berikut

Bagi Perusahaan

PT Homefresh Kumala Indonesia Cabang Jakarta disarankan untuk terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan kehadiran, keteparan waktu, dan kepatujan terhadap aturan kerja. Perusahaan juga menjaga lingkunhan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung hubungan kerja yang harmonis agar kinerja karyawan semakin optimal.

Bagi karyawan

Karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, menaati peraturan perusahaan, dan menjaga tanggung jawab kerja. Selain itu,karyawan perlu turut menciptakan suasana kerja yang positif agar lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk menambah variable lain yang kemungkinan turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja,kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, jumlah sampel dan objek penelitian dapat diperluas agar hasil penelitian menjadi umum dan lebih kuat secara akademis

DAFTAR PUSTAKA

Berlianti, Hulu, S., Sihombing, indah lestari, & Simbolon, E. (2025). Kebijakan Jaminan Sosial Kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) Oleh Balai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI). *Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *3*, 51–59.

Caraka, rahmadhani nabillah, & Azis, A. (2024). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT . POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Laryawan*, *1*(2), 248–254.

Farhan, rafli muhammad, & Indriyaningrum, K. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE , WORK MOTIVATION AND WORK. *Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 72–83.

Hadi, ivan fadilla, & Mustika, P. (2023). Nusantara Hasana Journal. *Nusantara Hasana*, *2*(10),

88–95.

Hardianti, S., & Amelia, rizka wahyuni. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PJ-TEK MANDIRI*. *1*(4), 1109–1116.

Indriati, inayat hanum, Ningrum, natalia ratna, & Lestari, R. (2023). Volume 20 Issue 4 (2023) Pages 493-503 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh disiplin kerja , lingkungan kerja , dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The roles of work eth. *Pengaruh Diisiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, *20*(4), 493–503.

Octaviani, irma sari, & Pricilla, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Diisiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *3*(5), 3526–3536.

Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, & Susilo, danang djoko. (2024). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. *14*, 65–74.

Pratiwi, sevia restu, & Sari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kiinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur*, *13*(4), 965–971.

Sanjaya, V., & Febrian, wenny desty. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Manajamen Dan Bisnis*, *6*(1), 29–45.

Syiva, siti putri nur, Lestari, rizka ayu, Lil, eka bagus rahmadl'alamin, & Putra, riyan sisiawan. (2023). KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW). *Ekonomi Bisnis Dan Social Sains*, *02*, 43–60.