



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru

Afrizal¹, Umi Alfia²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jln. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpyan Pekanbaru, Riau, Indonesia 90221

Email: afrizal@soc.uir.ac.id, umialfia@student.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi yang terdiri dari 30 karyawan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan kajian literatur yang relevan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,619. Disisi lain, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,001. Secara simultan, kedua variabel, lingkungan kerja dan disiplin kerja, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F yang signifikan pada tingkat $F < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,624 mengindikasikan bahwa 62% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sementara sisanya, 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru*

Abstract

The Influence of the work environment and work discipline on employee performance of PT. Garuda Cyber Indonesia Pekanbaru City

This research aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Garuda Cyber Indonesia Pekanbaru City. This research uses a quantitative approach, with a population consisting of 30 company employees. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sampling method. Data was collected through questionnaires, interviews, and a review of relevant literature. The analysis method used is multiple linear regression. The research results show that partially, work environment variables do not have a significant effect on employee performance with an important value of 0.619. On the other hand, work discipline has a significant influence on employee performance, with a significant value of 0.001. Simultaneously, the two variables, work environment, and work discipline influence employee performance, as evidenced by a significant F value at the $F < \alpha$ level ($0.001 < 0.05$). The coefficient of determination (R-Square) value of 0.624 indicates that 62% of the variation in employee performance can be explained by the work environment and work discipline variables, while the remaining 38% is influenced by other factors outside this research.

Keywords: *Work environment, work discipline, employee performance, PT. Garuda Cyber Indonesia Pekanbaru City*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Agar peran tersebut dapat dioptimalkan, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan disiplin kerja yang baik. Hal ini menegaskan bahwa SDM merupakan komponen esensial dalam struktur perusahaan. Salah satu indikator yang mencerminkan kualitas SDM adalah kinerja optimal para karyawan. Kinerja tersebut merujuk pada pencapaian hasil kerja karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan. Manajemen dan manusia saling bergantung satu sama lain; manajemen memfasilitasi pengelolaan aspek-aspek kehidupan manusia, seperti waktu, dan keuangan, yang tidak hanya penting dalam konteks pekerjaan tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari (Mangkunegara, 2017;67).

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki, termasuk modal, fasilitas kerja, metode operasional, bahan baku, pemasaran, dan tenaga kerja. Salah satu faktor utama yang menentukan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM).

Perusahaan seperti Garuda Cyber Indonesia, yang bergerak di bidang pelayanan teknologi, harus memberikan perhatian khusus pada peningkatan kinerja SDM-nya. Hal ini penting karena terkait langsung dengan masalah individu yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. SDM menjadi elemen kunci dalam pengembangan layanan teknologi informasi (TI), di mana keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan jasa dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2017;37)

yang menyatakan bahwa SDM memiliki peran penting dalam mencapai efektivitas organisasi. SDM akan bekerja secara optimal apabila dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pelaksanaan MSDM yang efektif di PT. Garuda Cyber Indonesia Pekanbaru bergantung pada tersedianya SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi, sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan, dan kebutuhan organisasi. Menurut Wirawan (dalam Rosmadiani et al., 2023) kinerja adalah hasil yang dihasilkan dari berbagai fungsi atau indikator pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja tinggi, diperlukan peningkatan produktivitas yang optimal serta pemberdayaan potensi SDM yang dimiliki, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Wirawan juga menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Menurut pendapat Luthan (2006;102) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja. Namun, karena keterbatasan waktu dan kemampuan, penelitian ini hanya akan menganalisis dua faktor, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel utama. Pemilihan ini didasarkan pada tuntutan yang dihadapi oleh karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan peningkatan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017;26) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal jika didukung oleh lingkungan yang sesuai. Pendapat tersebut sejalan dengan Sunyoto (dalam Ubaidillah & Juanda, 2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor langsung, seperti meja kerja, kursi, dan komputer, memiliki peran dalam mendukung produktivitas karyawan. Sedangkan faktor-faktor tidak langsung, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap dan pemilihan warna dinding di kantor juga berpengaruh pada kenyamanan dan efisiensi karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik berfokus pada hubungan kerja dan interaksi sosial di tempat kerja. Ini mencakup komunikasi antar rekan kerja serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yang turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Terkait dengan lingkungan kerja peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara kepada Ibu Dhuha Islami Ream Putri, S.T selaku HRD terungkap bahwa terdapat adanya Fasilitas yang kurang baik dan memperlambat kinerja karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan. Kemudian, selain fasilitas kerja, terdapat suhu ruangan yang kurang dingin yang terjadi di kantor pada ruangan lantai 3 terlihat bahwa beberapa ruang kerja memiliki masalah tata letak yang tidak teratur. Sebagian besar karyawan memiliki meja kerja yang terlalu berdekatan dan banyak dokumen dan barang lain yang diletakkan di atas dan di sekitar meja mereka. Menurut The Liang Gie (2017;193-196) menyebutkan untuk mencapai suatu tata ruang kantor yang terbaik ialah jarak

antara sesuatu meja dengan meja yang di depan atau di belakangnya ruang untuk duduk karyawan selebar 80cm. Faktanya, di kantor tidak sesuai dengan ketentuan teori yang ada. Ini sering mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Dalam Lingkungan kerja kantor PT. Garuda Cyber Indonesia dibutuhkan hubungan antar pimpinan dan rekan kerja yang baik. Namun, faktanya ada beberapa karyawan yang kurang bisa bekerja sama atau memperlambat kerja suatu tim. Yang mana hal ini disebabkan adanya perselisihan antar karyawan yang mengulur-ulur pekerjaan dan kurangnya konsentrasi karena menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan dan ada beberapa pimpinan yang kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya. Dengan adanya masalah ini maka terjadinya keterlambatan dalam mencapai target suatu tim sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

Dalam penerapan disiplin kerja di PT. Garuda Cyber Indonesia dilakukan melalui pemberlakuan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, di mana karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi, sedangkan karyawan yang menunjukkan keteladanan dalam bekerja akan menerima penghargaan (*reward*).

Perusahaan Garuda Cyber Indonesia telah menetapkan serangkaian sanksi yang selaras dengan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2013. Sanksi-sanksi tersebut terbagi menjadi tiga kategori: sanksi ringan, yang meliputi teguran lisan dan tertulis; sanksi sedang, berupa pemotongan gaji; serta sanksi berat, yakni pemberhentian dengan hormat yang tidak didasarkan pada

permintaan karyawan. Implementasi sanksi dan peraturan perusahaan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran setiap karyawan untuk mematuhi aturan dan meningkatkan kedisiplinan.

Di kantor PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru, tingkat kedisiplinan masih rendah, terutama dalam hal hadir dan mematuhi peraturan kerja. Perusahaan memiliki jam kerja 8 jam 30 menit dan batas waktu masuk kantor adalah pukul 07:30 WIB dan batas pulang kantor 17:00 WIB. Faktanya, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat. Hal ini terbukti oleh data rekapitulasi absensi karyawan dengan menggunakan kode QR

yang dilakukan di PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru.

Dengan adanya masalah tersebut hal ini berdampak dengan kinerja karyawan. Menurut pendapat Rivai (2011;824) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Semakin baik tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Untuk memberikan gambaran yang lebih konkret mengenai kinerja operasional perusahaan, Tabel 1.1 menyajikan data komparatif antara target yang ditetapkan dan pencapaian aktual kinerja bulanan divisi marketing.

Tabel 1: Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan Periode Januari-Desember 2023

Bulan	Target	Pencapaian	Presentase (%)
Januari	Rp. 50.000.000	Rp. 21.242.000	42,49%
Februari	Rp. 50.000.000	Rp. 27.119.000	54,24%
Maret	Rp. 50.000.000	Rp. 44.034.000	88,1%
April	Rp. 50.000.000	Rp. 6.280.000	12,56%
Mei	Rp. 50.000.000	Rp. 23.183.000	46,37%
Juni	Rp. 50.000.000	Rp. 37.340.000	74,68%
Juli	Rp. 75.000.000	Rp. 19.914.000	26,56%
Agustus	Rp. 75.000.000	Rp. 34.541.000	46,1%
September	Rp. 75.000.000	Rp. 26.994.000	35,992%
Oktober	Rp. 75.000.000	Rp. 9.047.000	12,07%
November	Rp. 75.000.000	Rp. 53.752.000	71,67%
Desember	Rp. 75.000.000	Rp. 21.349.000	28,47%

Sumber : PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru,2023

Menurut Tabel 1.3 di atas dari divisi marketing PT. Garuda Cyber Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pencapaian target per bulannya berfluktuasi dan cenderung menurun, seperti yang ditunjukkan oleh persentase 42,49% pada bulan Januari, persentase 54,24% pada bulan Februari, persentase 88,1% pada bulan Maret, persentase 12,56% pada bulan April, dan persentase 46,37% pada bulan Mei. Dalam menjalankan tugasnya, ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki masalah seperti ini adalah karyawan yang kurang inisiatif dalam belajar. Sehingga perilaku karyawan seperti ini dapat menurunkan

kualitas kinerja karyawan maupun organisasi, yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1: Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2020 s/d 2023

Tahun	Rata – rata Nilai (%)	Keterangan
2020	89,5	Baik
2021	85,68	Baik
2022	84,73	Baik
2023	80,5	Baik

Sumber : PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru,2023

Pada kinerja karyawan PT Garuda Cyber Indonesia secara umum dapat dikategorikan cukup baik. Namun, terdapat indikasi bahwa kualitas kinerja belum merata di seluruh organisasi dan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini tercermin dari belum tercapainya predikat sangat baik, yang mengindikasikan bahwa nilai penilaian kinerja masih berada di bawah ambang batas 90. Analisis terhadap data ini dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai perkembangan kinerja karyawan selama periode tersebut, serta membantu dalam identifikasi area-area yang memerlukan peningkatan untuk mencapai target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil dari uraian latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka penulis akan menganalisa dan mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi dalam penelitian ini, yaitu: “Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru?”

C. Tujuan Penelitian

Untuk Menganalisis dan menjelaskan dan menjelaskan apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru.

KERANGKA TEORI

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup sarana, prasarana, serta kondisi di sekitar tempat kerja, seperti ruang kerja, tata letak, dan interaksi dengan rekan kerja (Kasmir, 2021). Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan perlengkapan yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Menurut Handoko (dalam Apriyansyah et al., 2023) lingkungan kerja adalah lembaga atau kekuatan eksternal yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup faktor-faktor eksternal di luar organisasi yang dapat memengaruhi organisasi, seperti kondisi sosial dan perkembangan teknologi. Sementara itu, lingkungan khusus adalah elemen-elemen yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Soetjipto (dalam Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja mencakup semua elemen yang dapat memengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan berdampak positif atau negatif terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, Siagian (2021;56) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) meliputi :

1. penerangan/ cahaya,
2. Temperatur/suhu
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara,
5. Kebisingan
6. Bau-bauan
7. Tata warna
8. Dekorasi/tata letak
9. Keamanan
10. Hubungan kerja dengan pimpinan dan bawahan
11. Hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya

Dalam penjelasan di atas penulis dapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, serta berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung kinerja karyawan,

sehingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin yang baik mencerminkan kinerja yang baik dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Kurangnya disiplin dalam manajemen perusahaan dapat menyebabkan kerugian, bahkan berpotensi menyebabkan kejatuhan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan, hal pertama yang harus dibangun dan ditegaskan adalah disiplin karyawan (Rivai, 2011).

Disiplin kerja adalah kondisi yang terbentuk melalui proses perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban, serta kesadaran untuk melakukannya secara konsisten (Dewi, 2019). Kesadaran ini muncul dari kemauan individu tanpa adanya paksaan, dan merupakan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan mengendalikan tindakannya sesuai dengan norma, aturan, hukum, serta kebiasaan yang berlaku di lingkungan sosial.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Kotler dalam Soedjono (dalam Sara Romatua & Sarimonang, 2021) yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu,
2. Tata cara berpakaian
3. Penggunaan peralatan kantor
4. Tanggung jawab yang tinggi
5. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Dalam penjelasan yang telah dituliskan di atas maka penulis menguraikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran karyawan untuk selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua

peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam disiplin kerja, diterapkan aturan dan sanksi yang diperlukan untuk menjaga kedisiplinan.

C. Kinerja Karyawan

Konsep kinerja berasal dari istilah kinetika energi, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*performance*." Istilah *performance* sering diserap dalam bahasa Indonesia sebagai *performa* atau *kinerja*. Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. (Wirawan, 2006;5).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017;67) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Silaen (2021) mengartikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wirawan (dalam Rosmadiani et al., 2023) ada tiga indikator kinerja yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. Hasil kerja. Hasil kerja mengacu pada *output* yang dihasilkan dalam bentuk barang dan jasa, yang dapat dinilai dari segi kuantitas dan kualitas.
2. Perilaku kerja. Karyawan menunjukkan dua jenis perilaku saat bekerja, yakni perilaku yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan dan perilaku yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya
3. Sifat pribadi. Dalam konteks pekerjaan, karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik adalah inisiatif dan kejujuran.

Dalam penjelasan yang telah dituliskan di atas maka penulis menguraikan bahwa kinerja mencerminkan bagaimana

manajemen mengelola sumber daya organisasi untuk menciptakan komunikasi dengan pendekatan tertentu, yang berfungsi sebagai kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi tanpa melanggar hukum serta sesuai dengan etika yang berlaku.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif yang tujuannya adalah agar mampu menggambarkan dan menjelaskan suatu karakteristik atau sifat suatu fenomena atau kejadian secara sistematis, faktual, dan berdasarkan fakta objektif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif sering disebut sebagai metode positivistic karena didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini dianggap sebagai pendekatan ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip yang konkret, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2022)

Penulis melakukan penelitian ini di PT Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru dengan melakukan survei langsung ke subjek penelitian dan mengumpulkan data untuk menggambarkan situasi saat ini.

B. Lokasi Penelitian

Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jalan HR. Soebrantas, Sidomulyo Bar., Kec. Tampan, Kota Pekanbaru. Pemilihan lokasi ini didasari oleh adanya permasalahan lapangan yang belum mendapatkan solusi,

sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2022) Karakteristik populasi di PT Garuda Cyber Indonesia meliputi: karyawan tetap, berbagai tingkat pendidikan, jabatan, agama, dan gender. Dalam penelitian ini, jumlah total karyawan di PT Garuda Cyber Indonesia adalah 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan serta memiliki karakteristik yang sama. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan digunakan, apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang, sebaiknya seluruhnya diambil. Namun, jika jumlah subjek lebih dari 100 orang, dapat diambil sampel sebesar 10 – 15% atau 20 – 25% dari populasi (Sugiyono, 2022)

Pada penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Garuda Cyber Indonesia yang berlokasi di Kota Pekanbaru, dengan jumlah total 30 orang. Karena populasi tersebut kurang dari 100 orang, seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus, atau yang dikenal juga sebagai *sampling jenuh*, merupakan teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2022)

D. Teknik Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan untuk memilih sejumlah elemen atau individu dari populasi dengan tujuan agar sampel tersebut dapat secara akurat merepresentasikan populasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode

sampling jenuh. Non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap elemen atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Sementara itu, sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2022)

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan Untuk memperoleh data yang relevan, akurat dan reliabel dalam penelitian ini menggunakan dua macam sumber data yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber, untuk memperoleh atau mengumpulkan informasi yang kemudian diolah lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan peneliti. Dalam hal ini data primer pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan survei langsung ke PT Garuda Cyber Indonesia, melalui observasi, wawancara ataupun melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2022), data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian melalui kajian berbagai sumber relevan. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku-buku literatur, artikel dari internet, jurnal, serta berbagai sumber bacaan lain yang berhubungan dengan topik penelitian dan digunakan sebagai data pendukung.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Dalam proses wawancara, peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan atau topik diskusi kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara lisan. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan sebagai HRD dan karyawan lainnya di PT Garuda Cyber Indonesia.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pencatatan sistematis terhadap perilaku subjek, objek, atau peristiwa, tanpa melakukan manipulasi terhadap data. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang perilaku atau kondisi tertentu serta informasi yang dapat dijadikan dasar untuk analisis objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang melibatkan penyimpanan atau mengabadikan kegiatan selama proses penelitian. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari individu yang relevan dengan penelitian.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, responden yang terlibat adalah karyawan PT Garuda Cyber Indonesia yang berada di Kota Pekanbaru.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif, yaitu suatu teori yang mengaitkan data yang diperoleh dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif, yang selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel dan format sejenis. Data tersebut kemudian akan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan

untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Analisis data dengan metode kuantitatif adalah metode yang dilakukan dalam penelitian dengan menunjukkan kepada riset dalam rumus – rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru. Maka penulis menggunakan analisis yang melibatkan tiga variabel independen (X1,X2) dan dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Rekapitulasi Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2: Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Indikator	Total
1	Penerangan/ Cahaya	129
2	Temperatur/ suhu	124
3	Kelembaban	118
4	Sirkulasi udara	113
5	Kebisingan	124
6	Bau- bauan	122
7	Tata warna	118
8	Dekorasi/ tata letak	257
9	Keamanan	131
10	Hubungan kerja antar pimpinan dan bawahan	251
11	Hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya	262
Total Keseluruhan		1.749
Kategori		Setuju

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait lingkungan kerja di Tabel V.16, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek fasilitas lingkungan kerja yang diberikan.

Indikator **penerangan/ cahaya** memiliki skor 129, indikator **temperatur/ suhu** memiliki skor 124, indikator **kelembaban** memiliki skor 118, indikator **sirkulasi udara** memiliki skor 113, indikator **kebisingan** memiliki skor 124, indikator **bau-bauan** memiliki skor 122, indikator **tata warna** memiliki skor 118, indikator **dekorasi/ tata letak** memiliki skor 257, indikator **keamanan** memiliki skor 131, indikator **hubungan kerja antar pimpinan dan bawahan** memiliki skor 251, dan indikator

hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya memiliki skor 262. Secara keseluruhan total bobot yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja adalah 1.749, yang termasuk dalam kategori “Setuju” menurut tabel. interval variabel lingkungan kerja (1.428-1.764).Dapat diindikasikan bahwa tanggapan responden sangat setuju yang paling mendominasi terdapat pada poin indikator hubungan karyawan antar karyawan lainnya. Hal ini dikarenakan apabila menciptakan lingkungan kerja yang baik maka pimpinan harus menciptakan suasana komunikasi yang harmonis antar karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga tidak ada jarak hubungan antar pimpinan dengan karyawan tidak terlalu jauh.

Tabel 3: Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Total
1.	Ketepatan waktu	274
2.	Tata cara berpakaian	257
3.	Penggunaan alat kantor	263
4.	Tanggung jawab yang tinggi	254
5.	Ketaatan terhadap peraturan kantor	135
Total Keseluruhan		1.183
Kategori		Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, dapat diidentifikasi bahwa indikator **ketepatan waktu** memperoleh skor 274, indikator **tata cara berpakaian** memperoleh skor 257, indikator **penggunaan alat kantor** memperoleh skor 263, indikator **tanggung jawab yang tinggi** memperoleh skor 254, dan indikator **kepatuhan terhadap peraturan kantor** memperoleh skor 135. Semua indikator ini berada dalam kategori “Sangat Setuju”, sesuai dengan interval

variabel disiplin, yaitu pada rentang skor 1.134-1.350. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang paling dominan adalah pada indikator ketepatan waktu. Fakta ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja, karyawan perlu mengembangkan kedisiplinan terhadap waktu, baik dalam konteks pribadi maupun pekerjaan, sehingga terbiasa bekerja dengan disiplin yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Tabel 4: Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Total
1.	Ketepatan waktu	274
2.	Tata cara berpakaian	257
3.	Penggunaan alat kantor	263
Total Keseluruhan		1.183
Kategori		Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel V.26 mengenai kinerja karyawan, mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap berbagai indikator yang diteliti. Pada indikator **hasil kerja**, bobot yang diperoleh sebesar 275 dengan sebagian besar responden menyatakan “Sangat Setuju”, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah menunjukkan hasil yang baik, meskipun ada beberapa responden yang belum sepenuhnya baik. Indikator **perilaku kerja** mencatat bobot sebesar 254 dengan mayoritas responden menyatakan “Sangat Setuju”, sedangkan indikator **sifat pribadi** mendapat bobot 240, dengan tanggapan yang bervariasi dan mayoritas responden menyatakan “Setuju”.

Secara keseluruhan, total bobot dari seluruh indikator kinerja karyawan mencapai 769, yang tergolong dalam kategori “Sangat Setuju” sesuai tabel interval variabel kinerja karyawan pada rentang skor 756-900. Fakta ini mencerminkan bahwa secara umum, karyawan di PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru menunjukkan hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang baik. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator hasil kerja mendapatkan bobot tertinggi, yaitu 275. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melaksanakan tugas dengan baik, karyawan perlu memusatkan perhatian pada target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Di sisi lain, pimpinan juga harus mempertimbangkan kemampuan individu karyawan dalam memberikan tugas, karena

hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Uji Validitas Data Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Tabel 6: Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Nilai Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0.739	0.349	<,001	Valid
	LK2	0.662	0.349	<,001	Valid
	LK3	0.755	0.349	<,001	Valid
	LK4	0.747	0.349	<,001	Valid
	LK5	0.704	0.349	<,001	Valid
	LK6	0.727	0.349	<,001	Valid
	LK7	0.709	0.349	<,001	Valid
	LK8	0.796	0.349	<,001	Valid
	LK9	0.748	0.349	<,001	Valid
	LK10	0.736	0.349	<,001	Valid
	LK11	0.735	0.349	<,001	Valid
	LK12	0.745	0.349	<,001	Valid
	LK13	0.587	0.349	<,001	Valid
	LK14	0.850	0.349	<,001	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0.779	0.349	<,001	Valid
	DK2	0.782	0.349	<,001	Valid
	DK3	0.749	0.349	<,001	Valid
	DK4	0.737	0.349	<,001	Valid
	DK5	0.839	0.349	<,001	Valid
	DK6	0.861	0.349	<,001	Valid
	DK7	0.730	0.349	<,001	Valid
	DK8	0.812	0.349	<,001	Valid
	DK9	0.782	0.349	<,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.778	0.349	<,001	Valid
	KK2	0.681	0.349	<,001	Valid
	KK3	0.801	0.349	<,001	Valid
	KK4	0.771	0.349	<,001	Valid
	KK5	0.845	0.349	<,001	Valid
	KK6	0.703	0.349	<,001	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan bahwa r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel atau 0,349 dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

C. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih

Instrumen pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan akurat dan tepat dalam mengukur variabel yang dimaksud, yaitu Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item valid mengindikasikan bahwa kuesioner ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

besar dari 0.60. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas kuesioner.

Tabel 7: Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.928	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.916	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.854	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yaitu 0,928, 0,916 dan 0,854. Oleh karena itu, kuesioner dapat diandalkan atau dianggap reliabel untuk pengukuran kedua variabel tersebut. Ketiga nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam masing-masing variabel saling berkaitan dengan baik dan mengukur konsep lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan secara konsisten.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

Sig.	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Pada hasil uji pada tabel 7 dengan cara *one sample kolmogrov-smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Maka, $0,200 > 0,05$ dapat

D. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam hal ini penulis menggunakan metode *non parametric one sample Kolmogorov-Smirnov (one sample K-S)*. Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016;174). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

E. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF tidak lebih dari 10,0 dan nilai TOL lebih dari 0,1 (Ghozali, 2016;103).

Tabel 9: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.215	4.653	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.215	4.653	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Dari hasil uji pada tabel 8, didapatkan nilai VIF sebesar $4,653 < 10$ dan Nilai Tolerance $0,215 > 0,1$. Maka, dapat dikatakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi adanya multikolinearitas.

F. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 10: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.148	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.045	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.148 dan disiplin kerja sebesar 0.045. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami adanya heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi kedua variabel di atas 0,05.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linear Berganda ini melibatkan tiga variabel yakni variabel X1, X2 yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel Kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.678	3.030		1.874	.072
Lingkungan Kerja	-0.051	.101	-.128	-.502	.619
Disiplin Kerja	0.581	.164	.901	3.540	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

$$Y = 5.678 + (-0,051X_1) + 0,581X_2 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 5,678. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan nilainya adalah 5,678 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai negatif sebesar -0,051, hal ini menunjukkan setiap penambahan variabel sebesar 1%, maka terjadi penurunan kinerja karyawan dengan asumsi yang bernilai tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,581 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t atau pengujian secara parsial pada umumnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (kelengkapan produk) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian). Penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan 5% = 0,05. Pengujian t dilaksanakan dengan membedakan t hitung dengan t tabel yakni:

Ho = tidak ada pengaruh X dan Y, jika t hitung < t-tabel

Ha = adanya pengaruh X dan Y, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 12: Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	-0.502	0.001	1.701	Tidak Berpengaruh
Disiplin Kerja	3.540	0.619	1.701	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Pada tabel 12, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar (-0.502), sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.540. Lalu, untuk nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1.701. Maka, dapat ditarik kesimpulan pada variabel lingkungan kerja ($-0,502 < 1,701$),

dengan kata lain lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja ($3,540 > 1,701$) dengan kata lain variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan- sama terhadap variabel

dependen atau terikat. Salah satu melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima. (Ghozali, 2016;98).

Tabel 13: Uji F

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	0.001	Positif

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Pada tabel 13, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 14: Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0.624	.596	2.081
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,624, dapat disimpulkan bahwa sekitar 62,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT.Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru. Sisanya, sekitar 37,6%,

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Cyber Indonesia Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

Pertama, hasil uji secara parsial pada variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung (-0,502) lebih kecil dari t tabel (1,701), serta nilai signifikansi sebesar 0,619, yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis tidak dapat diterima.

Kedua, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t memperlihatkan bahwa nilai t hitung (3,540) lebih besar daripada t tabel, dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, penelitian ini juga menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F yang menghasilkan nilai F hitung 22,412 lebih besar daripada F tabel 3,340, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi R^2 sebesar 62,4% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diajukan untuk perusahaan:

1. Bagi Instansi.
Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa saran yang dapat diusulkan adalah:
 - a. Pada variabel lingkungan kerja, Perusahaan sebaiknya terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan, baik dari segi fasilitas fisik maupun non-fisik. Fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, serta penataan ruang yang rapi dan luas akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja. Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan *interpersonal* antara pimpinan dan karyawan, serta antar sesama karyawan, harus ditingkatkan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja
 - b. Pada variabel disiplin kerja, mengingat tingginya tingkat keterlambatan karyawan di PT. Garuda Cyber Indonesia, perusahaan perlu memperketat pengawasan dan penegakan peraturan disiplin. Penerapan sanksi yang lebih tegas serta pengawasan yang lebih efektif dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam memanfaatkan

waktu kerja dengan baik dan efisien.

- c. Pada variabel kinerja karyawan, Perusahaan harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai target kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta fasilitas yang memadai agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif.
2. Bagi Pihak Akademis.
- Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan dalam pengembangan studi di bidang yang berkaitan, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan guna memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 22–39.
- Dewi, D. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, T. L. (2017). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosmadiani, H. S., Mailani, L., Novianti, M., Rahmawati, S., Masni, & Firmina, E. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt. X Jakarta Timur. *Psychology*, 021, 1–15.
- Sara Romatua, S., & Sarimonang, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21, 16–30.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widia Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ubaidillah, A. F. S., & Juanda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(2), 307–316.
- Wirawan. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Salemba Empat.