

**The Influence of Work Environment and Work Discipline on the
Performance of No-Sew Employees at PT. Adis Dimension Footwear,
Tangerang Regency**

Deyana, Agus Purwanto, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University, Tangerang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees in the No Sew department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study used a quantitative approach with descriptive methods. The population in this study consisted of 63 employees, all of whom were sampled using a saturated sampling technique. The research instrument used a Likert scale questionnaire. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) using SPSS version 26. The results showed that the work environment and work discipline, both partially and simultaneously, significantly influenced employee performance. This study implies that improving the quality of the physical and non-physical work environment and the consistent implementation of work discipline can increase employee productivity and work quality.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan manufaktur dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang berperan langsung dalam proses produksi. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki. PT Adis Dimension Footwear merupakan perusahaan manufaktur sepatu berskala internasional yang mengutamakan kualitas dan ketepatan waktu produksi. Bagian No Sew memiliki peran penting dalam menjaga standar kualitas produk. Namun berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kendala seperti suhu ruangan yang relatif panas, pencahayaan kurang maksimal, kebisingan mesin produksi, serta tata ruang yang kurang ergonomis.

Selain faktor lingkungan fisik, disiplin kerja juga menjadi perhatian penting. Tingkat absensi dan keterlambatan kerja dapat mempengaruhi target produksi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, sirkulasi udara, dan tata ruang. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, dan suasana kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja secara efektif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan. Indikator kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dan fokus kerja, sementara disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efisiensi serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 63 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $3,833 > t$ tabel $2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kondisi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $2,989 > 2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Secara simultan diperoleh nilai F hitung $25,285 > F$ tabel $3,15$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

Temuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

IMPLIKASI PENELITIAN

Secara praktis, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja serta meningkatkan pengawasan disiplin. Penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis dan sistem reward and punishment yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa faktor internal organisasi seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,833 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,989 lebih besar dari nilai t-tabel 2,000, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. H1 diterima.

3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 25,285 lebih besar dari nilai F-tabel 3,15, dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan kinerja karyawan bisa mencapai level yang optimal.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan melakukan penguatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan

kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja, sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja optimal dapat tercapai. Perusahaan dapat membuat peraturan tentang kepegawaian agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan

2. Untuk penelitian di masa mendatang sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian diharapkan akan lebih representatif dan memiliki validitas yang lebih tinggi, sehingga bisa memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode yang beragam, tidak terbatas pada kuantitatif saja tetapi juga menjajaki pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan insight yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Arinawati E & B, 2021. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Grace Solution. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). Peran Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Era Pendidikan 4.0. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 32-39.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.

- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
- Hariyasasti, Y., Imron, A., Setyawati, L., Budiyanto, B., & Afnan, N. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Pendidikan Terhadap Mutu Pendidikan SD di era digital. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(3), 134-138.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
<https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Wanasida, A. S., & Purwanto, A. (2021). The role of financial compensation, work motivation, and work discipline on performance through teacher personality: evidence from Indonesian elementary schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2975-2985.
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 10-19.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 46-54.
- Purwanto, A., Pratiwi, F., & Sumangelipu, A. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 4(1), 1-8.
- Purwanto, A., Asbari, M., Novitasari, D., Tiara, B., Nugroho, Y. A., & Sasono, I. (2021). Penerapan Green Industry Melalui Pelatihan Sistem Manajemen Hutan FSC-CoC Pada Industri Packaging Kertas di Tangerang. *Journal of Community Service and Engagement*, 1(02), 7-12.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh Parenting Style dan Personality Genetic terhadap Pengembangan Pendidikan Karakter Anak di PAUD Islamic School. *Journal of Empirical Research in Islamic Education*, 8(1).