

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat

Febriyanti¹, Rani²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: febriyantimby02@gmail.com

Submit:
09-09-2025

Revisi:
22-09-2025

Terima
30-09-2025

Terbit Online:
10-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak – PT Rumah Sakit PELNI merupakan sebuah rumah sakit BUMN yang terletak di wilayah Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linier berganda dan data diolah menggunakan SPSS. Penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling untuk memilih 54 karyawan sebagai populasi. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer seperti observasi dan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu studi kepustakaan melalui sumber buku dan jurnal. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square (R^2) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 72,1%.
Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts - PT Rumah Sakit PELNI is a state-owned hospital located in West Jakarta. This study aims to determine the partial and simultaneous effects of the work environment and work discipline on employee performance. The type of research data used is quantitative, utilizing multiple linear regression analysis, with data processed using SPSS. This study employed a non-probability sampling approach to select 54 employees as the population. The data sources used include primary data such as observations and questionnaires, as well as secondary data from literature studies through books and journals. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance. The work discipline variable also has a positive and significant partial effect on employee performance. Furthermore, the work environment and work discipline variables have a simultaneous and significant effect on employee performance. Based on the R-Square (R^2) determination coefficient test, the work environment and work discipline contribute 72.1% to employee performance.

Keywords: work environment, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, dunia usaha semakin kompetitif untuk menuntut perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, merupakan aset yang berharga dan harus dipertahankan, Sehingga perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan Perusahaan.

PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat merupakan sebuah rumah sakit BUMN yang terletak di jalan Aipda KS Tubun No 92-94 Kelurahan Slipi, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat 11410. Rumah Sakit PELNI menghadapi persaingan dalam dunia rumah sakit yang sangat ketat karena semakin banyaknya rumah sakit swasta yang bermunculan, mendorong PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk itu PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya Adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan, motivasi, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja di PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat masih perlu diperbaiki dalam beberapa aspek seperti suhu, pencahayaan, Tingkat gangguan dan ketersediaan alat yang tepat. Kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal mempengaruhi konsentrasi dan semangat kerja karyawan, sehingga bisa berdampak negative pada kinerja mereka.

Selain lingkungan kerja disiplin kerja juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan di PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin, seperti sering terlambat masuk kerja atau tidak mematuhi prosedur operasional yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan dalam aspek disiplin kerja di PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh keahlian dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan (Nurlaela & Trianasari, 2021). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu mengelola kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga berkontribusi terhadap perkembangan dan kesejahteraan individu dalam jangka panjang.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menemukan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan kompetensi. Namun, dalam penelitian ini hanya beberapa faktor yang menjadi fokus utama, yaitu lingkungan kerja dan kinerja kerja, yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemilihan kedua faktor tersebut didasarkan pada adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) serta perbedaan hasil temuan antar studi yang telah dilakukan sebelumnya.

Terdapat perbedaan hasil (*research gap*) dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Nurlaela & Trianasari, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh (Sarip & Mustangin, 2023) menyatakan sebaliknya, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal serupa terjadi pada variabel disiplin kerja. (Salsabilla & Suryawan, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja justru tidak

berpengaruh signifikan, bahkan berdampak negatif terhadap kinerja.

Indikator dari lingkungan kerja (Nurhandayani, 2022), sebagai berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja
2. Keseimbangan kerja pribadi
3. Budaya dan iklim kerja
4. Komunikasi dan kolaborasi
5. Pengembangan dan peluang karir

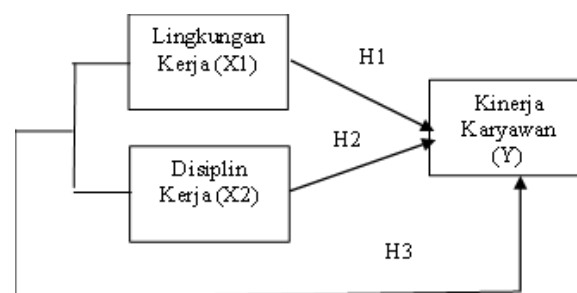
Indikator dari disiplin kerja (Muna & Isnowati, 2022), sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu
3. Ketelitian
4. Perhitungan
5. Mematuhi aturan dan pedoman
6. Tanggung jawab
7. Kepatuhan
8. Kelancaran
9. Suasana harmonis
10. Saling menghormati

Indikator dari kinerja karyawan (Ayunasrah et al., 2022), sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
2. Ketelitian, hasil kerja sesuai standar
3. Kemampuan bekerja sama dengan tim.

Setelah melakukan tinjauan berbagai penelitian sebelumnya yang melibatkan beragam variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa perbedaan hasil yang masih beragam dan belum menunjukkan konsistensi. Oleh karena itu, untuk memperoleh temuan yang lebih mutakhir, peneliti berencana melanjutkan penelitian pada PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat.



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis ialah tanggapan sementara dalam studi, saat kebenaran dari hipotesis tersebut haruslah dilakukan pengujian. Adapun hipotesisnya:

1. Ho1 : Diduga Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kinerja karyawan PT. Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat
Ha1 : Diduga Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja karyawan PT. Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat
2. Ho2 : Diduga Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan PT. Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat.

Ha2 : Diduga Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja karyawan PT. Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat

3. Ho3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh positif serta signifikan secara simultan pada Kinerja karyawan PT. Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat

Ha3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan secara simultan pada Kinerja karyawan PT. Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat selama bulan mulai dari tanggal 03 Januari 2025 hingga 28 Maret 2025 ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam rancangan penelitian ini, lingkungan kerja ditetapkan sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Metode pengambilan sampel yang digunakan Adalah sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel. Dengan demikian semua pegawai Instalasi Laboratorium PT Rumah Sakit PELNI, yang berjumlah 54 orang, menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden dan studi pustaka. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* memungkinkan responden untuk memberikan tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan pada setiap pernyataan (Pratama & Suryani, 2025). Dalam penelitian ini, Teknik analisis data dijalankan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 1. Skala *Likert*

Keterangan	Poin
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sahir (2022)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasi setiap butir pernyataan dengan pedoman tertentu. Suatu pernyataan dianggap valid atau sah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation, sedangkan r_{tabel} ditentukan berdasarkan Tingkat

signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,5$) dengan derajat (df) dihitung dari jumlah responden dikurangi 2, yaitu $df = 54 - 2 = 52$. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh nilai r_{table} sebesar 0,2681. Berikut hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung			rtabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.443	0.536	0.617	0.2681	Valid
2	0.543	0.661	0.565		
3	0.571	0.567	0.780		
4	0.579	0.775	0.764		
5	0.634	0.485	0.592		
6	0.637	0.738	0.427		
7	0.698	0.553	0.797		
8	0.765	0.718	0.755		
9	0.727	0.618	0.648		
10	0.478	0.762	0.608		
11	0.746	0.539	0.466		
12	0.692	0.741	0.596		
13	0.605	0.679			
14	0.629	0.762			
15	0.711	0.791			
16	0.731	0.786			
17	0.526	0.540			
18	0.502	0.674			
19	0.697	0.504			
20	0.701	0.654			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut reliabel. Khususnya, semuanya mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Karena *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan Kerja (X1) yaitu 0,921 di atas 0,60, dapat mengatakan bahwa itu adalah ukuran yang dapat dipercaya. Dengan *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,929 yang juga melebihi 0,60 variabel disiplin Kerja (X2) dianggap kredibel. Variabel kinerja karyawan (Y) dianggap mampu diandalkan dengan skor *Cronbach's Alpha* 0,865, yang melebihi 0,60. Hasil menunjukkan bahwa seluruh alat ukur yang dipakai dalam studi ini secara andal mengukur karakteristik yang dimaksudkan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.921	0.60	RELIABEL
Disiplin Kerja (X ₂)	0.929	0.60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.865	0.60	RELIABEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

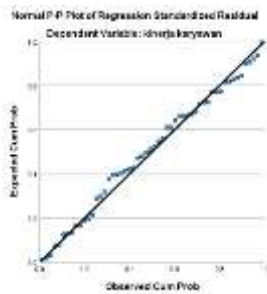
Tabel 4. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	54

Asymp Sig. (2-tailed)	0.20
-----------------------	------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Tabel tersebut menampilkan temuan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, yang memperlihatkan bahwa kita menerima skor *Asymp* yang substansial. Di kedua sisi, simbolnya adalah 0,200. Pada 0,05, nilai ini dianggap signifikan secara statistik. Nilai *Monte Carlo (2-tailed)* untuk uji ini diberikan sebesar 0,0587 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Lebih jauh lagi, pengecekan normalitas juga dapat didukung dengan metode visualisasi menggunakan kurva normal P-P *regression standardized* residual plot untuk memastikan bahwa nilai residual terstandarisasi dengan distribusi normal.



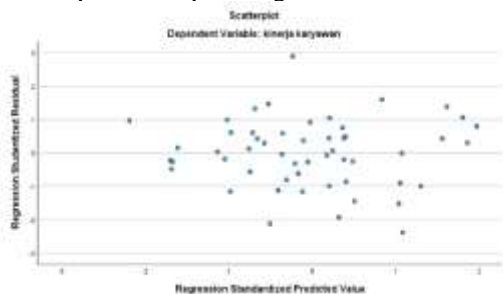
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Gambar 2. Normal Probability Plot

Titik-titik data menunjukkan pola yang cukup dekat dengan distribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada grafik di atas, yang berpusat pada garis diagonal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada bagian berikut ini:



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya terlihat jelas berada pada atau di atas angka nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Tanda-tanda multikolinearitas pada model penelitian dapat dideteksi menggunakan faktor inflasi varians (VIF) atau toleransi. Nilai VIF harus kurang dari 10:00 dan toleransi lebih dari 0,1 untuk memenuhi persyaratan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Lingkungan Kerja	.508	1.967
	Disiplin Kerja	.508	1.967

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Dari hasil uji diatas didapat variabel-variabel bebas dalam model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

4) Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,001	0,05	sig < alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,001	0,05	sig < alpha	Linier

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel *independent* lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05). Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel *independent* memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

3.3 Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan guna mengetahui apakah unsur lingkungan kerja (X1), Diplin kerja (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan PT Rumah Sakit Pelni Jakarta Barat (Y).

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	6,304	3,598		1,752	,096
	Lingkungan Kerja	,251	,061	,424	4,091	< ,001
	Disiplin Kerja	,294	,062	,496	4,788	< ,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,304 + 0,251 X_1 + 0,294 X_2 + e$$

Berikut adalah penafsiran dari persamaan tersebut:

1. Karyawan PT Rumah Sakit Pelni Jakarta Barat mempertahankan kinerja sebesar 6,304 ketika variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja tidak terdapat atau bernilai 0.
2. Tanpa lingkungan kerja serta tanpa disiplin kerja karyawan PT Rumah Sakit Pelni Jakarta Barat

hanya mampu menjaga kinerjanya pada angka 6,304

3. Koefisien regresi sebesar 0,251 ditemukan untuk X1 (Lingkungan Kerja). Korelasi antara tempat kerja yang menyenangkan dan peningkatan hasil kerja sangat kuat, seperti yang terlihat pada gambar. Oleh karena itu, jika semua hal lain sama, kenaikan satu satuan pada kondisi kerja akan memicu kenaikan 0,251 unit pada kinerja karyawan. Namun, nilai signifikansi <0,01 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dampak tersebut tidak dianggap signifikan.
4. Dalam kasus X2 (disiplin Kerja), koefisien regresinya adalah 0,294. Angka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja. Artinya, untuk setiap kenaikan satu unit disiplin kerja. Bila faktor lain tetap konstan, kinerja karyawan akan

2) Uji-t

Dalam uji ini, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05. Nilai ttabel diperoleh dari rumus derajat kebebasan (df) yaitu n-2, di mana “n” merupakan jumlah sampel. Dengan demikian, 54-2 = 52, sehingga ttabel = 2,00758

Tabel 8. Uji-t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	4.304	3.598		1.752	.088
	Lingkungan Kerja	.251	.061	.424	4.091	<.001
	Disiplin Kerja	.294	.062	.486	4.788	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

- a. Variabel lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai t hitung 4,081 > 2,00758 dan signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (Ho1) ditolak dan (Ha1) diterima.

- b. Variabel disiplin kerja (X2)

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai t hitung 4,788 > 2,00758 dan signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (Ho2) ditolak dan (Ha2) diterima.

3) Uji-F

Agar variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka syaratnya adalah F hitung harus lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 54 orang (N = 54) df = (k;n-k) atau df = (2;54-2), maka n = (2;52), α = 0,05

diperoleh f tabel sebesar 3,18. Adapun hasil perhitungan uji-F (simultan) penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 9. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1781.917	2	890.958	66.022	<.001 ^b
	Residual	688.239	51	13.495		
	Total	2470.156	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai f hitung 66,022 > f tabel 3,18 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kontribusi spesifik dari setiap variabel dalam model yang digunakan. Dengan demikian, analisis ini dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling besar. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel, dibawah ini:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.588	4.38009

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,596, Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,596, sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa (Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit Pelni Jakarta Barat). Sedangkan 40,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.623	4.19267

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,630, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) memiliki dampak sebesar 63% pada variabel dependen (Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit Pelni Jakarta Barat). Sedangkan 27% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.710	3.67354

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2025)

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,721, menurut data pada tabel di atas. Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit Pelni Jakarta Barat merupakan variabel dependen, sedangkan dua faktor independen yang mempengaruhinya, yakni lingkungan kerja (X₁) serta disiplin kerja (X₂), memberikan kontribusi sejumlah 72,1% dari total. Sementara itu, faktor-faktor selain lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sejumlah 27,9%.

3.5 Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki nilai t hitung sebesar 4,091 (lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,00758) dan nilai signifikansi sebesar <0,001 (lebih rendah dari 0,05). Hal ini membuktikan bahwa Ha₁ diterima dan Ho₁ ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Rumah Sakit PELNI memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. sesuai dengan riset terdahulu. berdasarkan data yang telah didapat menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat merasa lingkungan kerja cukup mendukung kesehatan, keselamatan, keseimbangan kerja- hidup, komunikasi, budaya kerja yang positif, serta peluang pengembangan karier. Namun, terdapat beberapa area yang perlu perhatian, seperti prosedur keselamatan kerja yang belum sepenuhnya diterapkan, beban kerja dan jam kerja lembur, komunikasi antar bagian, serta ruang pengembangan karier yang masih dirasakan terbatas oleh sebagian karyawan.

Temuan ini mendukung hipotesis H₁ dan konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Nurlaela & Trianasari, 2021) dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai thitung 4,788 (lebih tinggi ttabel 2,00758) dan nilai signifikansi <0,001 (di bawah 0,05) sesuai dengan hasil penelitian. Ini membuktikan bahwa Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang didapat, menunjukkan bahwa meskipun ada sikap disiplin, kepatuhan, dan kerjasama yang baik, masih terdapat beberapa aspek seperti ketepatan waktu, pengambilan keputusan, efisiensi kerja, dan penghargaan terhadap perbedaan yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja dan lingkungan kerja yang lebih optimal.

Sesuai dengan studi terdahulu dikerjakan (Salsabilla & Suryawan, 2022) yang menunjukkan terdapat dampak disiplin kerja pada Kinerja Karyawan di PT. KWS.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat

Uji signifikansi F (Simultan) menghasilkan nilai Fhitung sebesar 66.022 yang melebihi Ftabel 3,18; nilai signifikansi <0,001 yang kurang dari 0,05. Ini membuktikan Ha₃ diterima dan Ho₃ ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki peranan yang memengaruhi baik serta cukup besar pada kinerja karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat umumnya merasa produktif, mampu memenuhi target, menjaga kualitas kerja, serta mampu bekerja sama dalam tim dengan baik. Meski demikian, masih ada sebagian kecil yang merasakan kendala dalam hal pencapaian target dan konflik tim, yang mungkin perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja dan kerjasama lebih lanjut. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Estiana et al., 2023), temuan penelitian ini memperlihatkan lingkungan kerja serta disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rumah Sakit PELNI Jakarta Barat, maka dapat dirumuskan ikhtisar sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t hitung $4.091 > 2.00758$ dan signifikan sebesar $0.001 < 0,05$, maka hipotesis pertama (Ho₁) ditolak dan (Ha₁) diterima.

2. Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan melihat nilai t hitung $4.788 > 2.00758$ dan signifikan sebesar $0.001 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_02) ditolak dan (H_a2) diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji-F (simultan) dengan melihat nilai F hitung sebesar $66.022 > F$ tabel 3,18 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, maka hipotesis ketiga (H_03) ditolak dan (H_a3) diterima.

Mengacu kepada keseluruhan hasil analisis dari kesimpulan yang terpapar diatas, dapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas, dengan fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis. Penerapan sistem *reward and punishment* secara konsisten juga penting untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Bagi diri sendiri, perlu membangun sikap disiplin, kepekaan terhadap lingkungan kerja, dan etos kerja yang baik sebagai persiapan menghadapi dunia kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian lebih komprehensif. Metode kualitatif atau *mixed methods* juga dapat dipertimbangkan untuk menggali data lebih mendalam. Selain itu, memperluas objek, lokasi, dan jumlah responden akan meningkatkan representativitas hasil. Teknik pengumpulan data perlu diperbaiki agar lebih akurat, serta instrumen penelitian harus disesuaikan dengan konteks perusahaan yang diteliti

LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>
- Pratama, C. D., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(3), 198–205.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(January).
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.

REFERENSI

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT