
Pengaruh Sikap Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT X Manufaktur Otomotif

Sekar Fariha ¹, DwiWahjuni Wulandari ²

^{1,2}Manajemen, Universitas Bina Insani, Indonesia

E-mail : sekarfariha1903@gmail.com, dwiwahjuni@binainsani.ac.id

Article History:

Received: 31 Agustus 2025

Revised: 06 Oktober 2025

Accepted: 07 Oktober 2025

Keywords: Sikap, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, PT X yang bergerak dalam manufaktur otomotif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan departemen produksi PT X, yang bergerak dalam manufaktur otomotif. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, menggunakan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 84 karyawan departemen produksi PT X. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,228 > t_{tabel} 1,989 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Lingkungan kerja (X_3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 5,058 > t_{tabel} 1,989 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Sebaliknya, disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 1,470 < t_{tabel} 1,989 dan nilai signifikansi 0,145 > 0,05. Secara simultan variabel sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung 46,261 > F tabel 3,109 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,45 menunjukkan bahwa sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,4% kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, meningkatkan sikap kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi PT X. Oleh karena itu, manajemen PT X disarankan untuk lebih berkonsentrasi pada membangun sikap kerja yang

positif dan memperbaiki lingkungan kerja sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja dengan optimal.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi bisnis sangat ketat. Oleh karena itu, seiring kemajuan teknologi digital dan transformasi digital yang semakin meluas, karyawan harus memberikan kontribusinya untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai suatu tujuan, berkontribusi, dan tetap berada di pasar. Dalam industri manufaktur, kinerja karyawan adalah salah satu komponen penting yang menentukan tercapainya target produksi serta kualitas produk.

Di zaman bisnis yang sangat kompetitif sekarang, perusahaan perlu memastikan bahwa pegawainya berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki pemahaman yang jelas mengenai elemen-elemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ada faktor-faktor baik internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti sikap, disiplin, dan lingkungan kerja, yang dapat berpengaruh besar terhadap hasil kerja mereka.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan karyawan departemen produksi PT X bahwa terdapat masalah terkait dengan sikap kerja karyawan yaitu sikap kerja yang kurang kooperatif seperti kurangnya koordinasi dan komunikasi dalam tim, sehingga menghambat proses produksi dan menghasilkan hasil kerja yang menurun. Selain itu, disiplin karyawan terkait dengan sanksi yang ringan, kurangnya sosialisasi peraturan sehingga menyebabkan pelanggaran sering terulang, maka hal tersebut dapat berdampak pada proses kerja. Permasalahan lingkungan kerja meliputi area kerja yang terbatas, suhu ruangan panas, fasilitas kurang terawat dan kondisi kurang nyaman, sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi dan semangat kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti sikap kerja yang tidak kooperatif dalam kerja sama tim, disiplin karyawan menurun dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada penurunan kinerja, ketidakkonsistenan pencapaian target produksi.

PT X didirikan pada tahun 1989 yang bergerak di bidang industri otomotif dalam pembuatan produk *spareparts* kendaraan roda dua dan roda empat. Saat ini PT X memiliki 4 Pabrik yang terletak di wilayah Jakarta, Cileungsi dan Cirebon. Adapun Lokasi penelitian hanya dilakukan pada plant yang ada di Kab Bogor (Cileungsi). Berdasarkan uraian, penelitian ini dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen Produksi Di PT X Manufaktur Otomotif)”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang dapat diangkat adalah 1) apakah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT X?, 2) apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT X?, 3) apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT X?, 4) apakah sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT X?.

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Untuk mengetahui 1) apakah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT X. 2) apakah Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT X. 3) apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT X. 4) apakah Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT X.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berapa pihak, seperti: A) Akademik, bagi akademik kegunaan penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. B) Pembaca, kegunaan penelitian ini untuk pembaca yaitu agar pembaca mendapat informasi tentang sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dan penulisan ini dapat digunakan sebagai referensi bacaan. C) Peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa informasi tentang sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan bisa menerapkannya di perusahaan nanti. D) Perusahaan, kegiatan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan teori kepada pihak perusahaan mengenai disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka ruang lingkup penelitian hanya mencakup penerapan sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada departemen produksi PT X) yang beralamat di Kab. Bogor dan penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 1 bulan dimulai dari tanggal 17 April sampai dengan 16 Mei 2025.

METODE PENELITIAN

Jenis data pada penelitian ini yaitu Data primer, yang berarti data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui pengumpulan data. Wawancara dan angket adalah metode yang paling umum untuk mengumpulkan data [5]. Strategi penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan informasi yang dinyatakan dalam bentuk data. Teknik sampling jenuh dilakukan dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian, biasanya karena populasi yang relatif kecil. Metode ini juga dikenal sebagai sensus, yang mencakup keseluruhan populasi dalam sampel (Zulfikar et al, 2024). Sehingga, teknik pengumpulan data mengenai sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh secara data primer dengan penyebaran kuesioner melalui link google formulir kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah melalui software SPSS 30 untuk menguji hipotesis H1 Sikap Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H2 Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H3 Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H4 Kinerja Karyawan (Y) sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, dimana semua populasi digunakan sebagai data perhitungan dalam pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner ke departemen produksi PT X yang berjumlah 84 responden. Identitas responden dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi jenis kelamin, berikut adalah hasil analisis:

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	79	94,05%
2	Perempuan	5	5,95%

Jumlah	84	100 %
--------	----	-------

Tabel di atas menunjukkan data dari kuesioner yang disebarkan ke departemen produksi PT X, yang terdiri dari dua kategori: laki-laki dan perempuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, dengan frekuensi sebanyak 79 orang dan persentase sebesar 94,05%. Sementara itu, responden perempuan dengan frekuensi 5 orang dan persentase sebesar 5,95% dari total responden.

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Domisili

No	Domisili	Frekuensi	Persentase
1	Bekasi	60	71,43%
2	Jakarta	17	20,24%
3	Bogor	5	5,95%
4	Depok	2	2,38%
Jumlah		84	100%

Tabel di atas menunjukkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada departemen produksi PT X. Responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa domisili. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab adalah berasal dari Bekasi dengan frekuensi sebanyak 60 orang dan persentase sebesar 71,43% dari total responden. Selanjutnya berasal dari Jakarta dengan frekuensi sebanyak 17 orang dan persentase sebesar 20,24%, berasal dari Bogor dengan frekuensi sebanyak 5 orang dan persentase sebesar 5,95% dan Depok memiliki frekuensi paling rendah yaitu 2 orang dengan persentase 2,38%.

Pada tahap ini untuk menguji validitas pada instrument penelitian, harus mempunyai korelasi yang signifikan dan tinggi terhadap skor instrument secara keseluruhan, r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikan 0,05. Suatu item dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,214).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Korelasi	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung $>$ r tabel)
X1.01	0,812	0,214	Valid
X1.02	0,387	0,214	Valid
X1.03	0,843	0,214	Valid
X1.04	0,911	0,214	Valid
X1.05	0,801	0,214	Valid
X1.06	0,784	0,214	Valid
X2.01	0,663	0,214	Valid
X2.02	0,511	0,214	Valid
X2.03	0,656	0,214	Valid
X2.04	0,815	0,214	Valid
X2.05	0,851	0,214	Valid
X2.06	0,833	0,214	Valid
X2.07	0,830	0,214	Valid
X2.08	0,910	0,214	Valid
X3.01	0,774	0,214	Valid
X3.02	0,885	0,214	Valid

Korelasi	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung>r tabel)
X3.03	0,894	0,214	Valid
X3.04	0,873	0,214	Valid
X3.05	0,811	0,214	Valid
X3.06	0,633	0,214	Valid
Y.01	0,858	0,214	Valid
Y.02	0,862	0,214	Valid
Y.03	0,846	0,214	Valid
Y.04	0,692	0,214	Valid
Y.05	0,765	0,214	Valid
Y.06	0,840	0,214	Valid
Y.07	0,800	0,214	Valid
Y.08	0,840	0,214	Valid

Tabel di atas menunjukkan hasil olah data uji validitas, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan tentang variabel Sikap Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r hitung untuk setiap item yang lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, hubungan antara masing-masing item dan skor keseluruhan variabel adalah signifikan. Maka, item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kuesioner valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Cronbach's Alpha merupakan dasar pengujian reliabilitas. Instrumen dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,6.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,896	6
X2	0,896	8
X3	0,894	6
Y	0,921	8

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,896; 0,896; 0,894; 0,921 yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipercaya untuk diuji lebih lanjut untuk mengetahui seberapa baik instrumen penelitian memenuhi syarat reliabilitas.

Dengan tingkat signifikansi 5%, uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis ditolak jika nilai t lebih besar dari 0,05 dan jika variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai t kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 5 Hasil Uji T

Variabel	T	Sig.
X1	3,228	0,002
X2	1,470	0,145
X3	5,058	<,001

Berdasarkan hasil olah data yang ada pada tabel diatas dapat dianalisis: H1 : Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada variabel X1 dan variabel Y, ditemukan bahwa nilai T hitung $3,228 > T$ tabel $1,988$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa sikap kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di departemen produksi PT X. H2 : Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada variabel X2 dan variabel Y, ditemukan bahwa nilai T hitung $1,470 < T$ tabel $1,988$ dengan nilai signifikansi $0,145 > 0,05$. Dengan demikian, ada kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di departemen produksi PT X. H3 : Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada variabel X3 dan variabel Y, ditemukan bahwa nilai T hitung adalah $5,058 > T$ tabel $1,988$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di departemen produksi PT X.

Untuk melakukan pengujian, nilai F tabel dan hitung dibandingkan. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan bahwa secara bersamaan, variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen. Di sisi lain, jika nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$, model regresi tidak dapat digunakan untuk menentukan variabel ketergantungan.

Tabel 6 Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Y	46,261	<,001

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut: H4 : Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung $46,261 > F$ tabel $3,109$, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen (sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya, perubahan pada variabel-variabel independen secara bersamaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang di teliti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai R2 yang lebih besar (mendekati 1 atau 100) menunjukkan seberapa baik model menjelaskan variasi data.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Y	,634	,621

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai koefisien determinasi (R^2) adalah $0,634$ atau $63,4\%$, yang berarti variabel sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi $63,4\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan $36,6\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Sikap Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT X di Bagian Produksi), maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel sikap kerja (X1), diperoleh nilai $t_{hitung} 3,228 > t_{tabel} 1,989$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0,002 < 0,05$ artinya signifikan. Pada variabel disiplin kerja (X2), diperoleh nilai $t_{hitung} 1,470 < t_{tabel} 1,989$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0,14 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja (X3), diperoleh nilai $t_{hitung} 5,058 > t_{tabel} 1,989$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0,001 < 0,05$ artinya signifikan. Hasil penelitian uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

diperoleh $46,261 > 3,109$ artinya positif. Sementara nilai p-value pada kolom sig diperoleh $0,001 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi PT X di Bagian Produksi. Hasil penelitian berdasarkan dengan uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,634 atau 63,4% yang menunjukkan bahwa sikap kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,4% kinerja karyawan, faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi 36,6% dari total kinerja.

REFERENSI

- N. Nidyawati, “Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat,” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 532–542, 2022.
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Jakarta Salemba Empat, 2015.
- R. Raymond, D. L. Siregar, A. D. Putri, M. G. Indrawan, and J. Simanjuntak, “Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa,” *Jursima*, vol. 11, no. 1, pp. 129–133, 2023.
- S. Robbins and J. Timothy A, *Organizational Behavior*, 13th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- dkk Hardani., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group, 2020.
- M. I. Nasution and M. I. Harahap, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara,” *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, vol. 1, no. 2, pp. 44–50, 2022.
- A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, vol. 3, no. 1, pp. 1–5, 2024.
- T. Maryati, “Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan,” *Yogyakarta: Umy Press Mhd. Suleman Hsb Dan Fitriyanti (2020), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Hrapan Raya Pekan Baru*, 2021.
- R. Zulfikar and et al, *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)*, Cetakan Pertama. Kab. Bandung: Widina Media Utama, 2024.
-