

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *GENDER* DAN USIA SEBAGAI VARIABEL KONTROL PADA INDUSTRI DAUR ULANG

(Studi Pada Karyawan CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group Pasuruan)

Mamluatur Rohmah, Dadang Krisdianto, Khoiriyah Trianti

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : mamluaturrohmah321@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini mempunyai tujuan guna menilai secara simultan maupun secara terpisah pengaruh disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan variabel usia dan jenis kelamin. Pendekatan yang diterapkan ialah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penghimpunan data dengan teknik non-probability sampling, melalui metode sampling jenuh yang melibatkan partisipasi dari 45 responden. Dalam menganalisis data, digunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan sederhana, asumsi klasik, serta uji hipotesis. Temuan dari studi ini ialah disiplin kerja (X1) memberikan pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan (Y), demikian pula dengan lingkungan kerja (X2). Selain itu, X1 serta X2 juga berkontribusi secara signifikan terhadap Y. Variabel kontrol berupa jenis kelamin (Z1) dan usia (Z2) juga terindikasi memberikan dampak atas kinerja karyawan. Karyawan laki-laki menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan perempuan, sedangkan karyawan muda menunjukkan performa lebih baik dibandingkan karyawan yang lebih tua.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *Gender*, Usia

ABSTRACT

This study aims to assess simultaneously and separately the effect of work discipline and work environment conditions on employee performance, taking into account the variables of age and gender. The approach applied is quantitative method with explanatory research type. Data collection using non-probability sampling technique, through saturated sampling method involving the participation of 45 respondents. In analyzing the data, SPSS version 25 software was used, which includes testing validity, reliability, multiple and simple linear regression analysis, classical assumptions, and hypothesis testing. The findings of this study are that work discipline (X1) has a significant and positive influence on employee performance (Y), as well as work environment (X2). In addition, X1 and X2 also contribute significantly to Y. Control variables in the form of gender (Z1) and age (Z2) are also indicated to have an impact on employee performance. Male employees performed better than female employees, while younger employees performed better than older employees.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Gender, Age

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan volume limbah di Indonesia menjadi isu penting dalam pengelolaan lingkungan. Dengan bertambahnya jumlah penduduk dan kemajuan aktivitas ekonomi, volume sampah yang dihasilkan terus bertambah setiap tahunnya. Informasi ini turut diperkuat oleh data yang tercatat dalam SIPSN (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional), sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah Timbunan Sampah di Indonesia

Tahun	Timbunan Sampah
2020	27,6 juta ton
2021	28,6 juta ton
2022	38,6 juta ton
2023	38,5 juta ton

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel tersebut, jumlah timbunan sampah nasional pada tahun 2020 tercatat sebesar 27,6 juta ton serta meningkat pada 2021 menjadi 28,6 juta ton. Pada 2022 mengalami lonjakan yang signifikan menjadi 38,6 juta ton, dan sedikit menurun menjadi 38,5 juta ton pada 2023 (SIPSN, 2024).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, industri daur ulang memiliki peran yang cukup penting dalam mengurangi akumulasi sampah dengan mengolah limbah menjadi produk bernilai ekonomi. Menurut Khomariyah dan Laelawati (2023), kegiatan daur ulang tidak hanya menekan jumlah limbah yang ditimbun di lokasi pembuangan akhir, tetapi juga menekan pembuangan gas rumah kaca yang mempunyai pengaruh pada perubahan iklim.

CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group merupakan perusahaan industri daur ulang yang berdiri sejak tahun 2010 dan beroperasi di sektor daur ulang besi tua, aluminium, dan kayu. Perusahaan ini bermitra kerja dengan berbagai industri di kawasan Pasuruan Industrial Estate

Rembang, serta berkontribusi terhadap kebersihan lingkungan dan berdampak positif terhadap kehidupan ekonomi masyarakat.

Namun beberapa bulan terakhir perusahaan ini menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait dengan penurunan kinerja karyawan. Menurut Erika et al. (2021), kinerja karyawan merupakan tolok ukur pencapaian kerja baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Penurunan kinerja dapat menghambat pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survei terkait kinerja karyawan pada CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group mengalami penurunan pada bulan Mei – September 2024 yang bisa dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1 Data Kinerja Karyawan Bulan Mei – September 2024

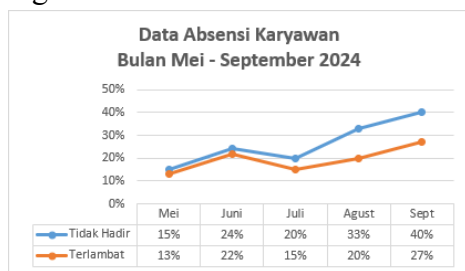
Sumber: Data diolah (2024)

Merujuk tabel diatas, kinerja karyawan menunjukkan tren fluktuatif dengan kecenderungan menurun, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produksi, terutama setelah bulan Juli hingga September 2024. Hasil wawancara dengan pemilik perusahaan mengungkapkan bahwa penurunan kuantitas disebabkan oleh proses produksi yang belum maksimal serta pasokan bahan baku yang tidak stabil dan kurang berkualitas. Sementara itu, menurunnya kualitas produksi disebabkan oleh kurangnya kontrol mutu dan proses kerja yang belum memadai, sehingga menghasilkan produk yang tidak sesuai standar.

Selain itu, penurunan kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya rendahnya disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja

yang kurang mendukung, serta perbedaan karakteristik individu seperti *gender* dan usia. Ketiga aspek tersebut dapat memengaruhi kelancaran proses produksi, memperlambat penyelesaian tugas, dan menurunkan kualitas hasil kerja, yang pada gilirannya memberikan dampak pada menurunnya produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334), disiplin kerja ialah kesadaran individu untuk mematuhi aturan organisasi. Kurangnya kepatuhan terhadap aturan dapat menurunkan kinerja perusahaan, dapat dilihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya ketelitian, serta tingginya angka ketidakhadiran. Adapun data absensi karyawan pada CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group Pasuruan disajikan sebagai berikut:



Gambar 2 Data Kehadiran Karyawan Bulan Mei – September 2024

Sumber: Data diolah (2024)

Pada gambar diatas menunjukkan fluktuasi pelanggaran disiplin kerja di CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group bulan Mei hingga September 2024 mengalami peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, terutama pada bulan Agustus dan September 2024. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasional menyatakan bahwa tingginya pelanggaran disiplin ini berdampak pada turunnya produktivitas, terganggunya proses produksi, serta ketidakseimbangan beban kerja, yang secara keseluruhan memengaruhi efisiensi dan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja yang tidk mendukung, seperti suhu ruangan yang tidak sesuai, pencahayaan yang kurang optimal, tingkat kebisingan

yang tinggi, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Baderi Jaya Indah Abadi Group terdapat sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan, seperti peralatan produksi dan kendaraan operasional yang dapat menghambat proses kerja, menurunkan produktivitas, serta mengganggu pencapaian target perusahaan.

Disiplin serta lingkungan kerja tidak hanya memberi pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, terdapat faktor lain diantaranya *gender* dan usia memengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik besar (Desanti, 2021).

Hasil pra-survey di CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group menunjukkan bahwa kinerja karyawan laki-laki lebih baik dibanding dengan perempuan, hal tersebut disebabkan oleh sifat pekerjaan yang mengutamakan kekuatan fisik, seperti mengangkat dan memproses material berat, yang lebih cocok dengan karakteristik fisik laki-laki.

Selain itu, usia juga satu diantara faktor lain yang bisa mempengaruhi disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Penurunan ketahanan fisik yang cenderung dialami pada usia lanjut menyebabkan tingkat produktivitas kerja menjadi lebih rendah dibandingkan dengan individu berusia muda, yang umumnya berada dalam kondisi fisik yang lebih prima sehingga mendukung produktivitas kerja yang lebih tinggi (Jamaludin et al., 2024).

Hasil survey di CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group ditemukan indikasi bahwa karyawan dengan usia yang lebih muda menunjukkan tingkat kinerja yang lebih unggul bila dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua. Faktor ini disebabkan oleh berkurangnya stamina dan kekuatan fisik pada usia tua, yang membuat mereka kesulitan dalam pekerjaan yang membutuhkan tenaga besar, seperti mengangkat dan mengolah material berat.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengatasi masalah volume sampah yang terus meningkat di Indonesia dan pengelolaan yang kurang efektif yang berfokus pada industri daur ulang, dengan tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan, terutama terkait disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian mempunyai tujuan guna memahami pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group.

Kebaruan studi ini terletak pada penggunaan variabel *gender* dan usia sebagai variabel kontrol tambahan, untuk memberikan wawasan lebih dalam terkait pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja. Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan, khususnya di industri daur ulang.

Sebagai objek penelitian, rumusan masalah ini akan membahas beberapa hal, antara lain:

1. Apakah Disiplin Kerja yang dikontrol dengan *Gender* dan Usia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group?
2. Apakah Lingkungan Kerja yang dikontrol dengan *Gender* dan Usia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group?
3. Apakah Disiplin dan Lingkungan Kerja yang dikontrol dengan *Gender* dan Usia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group?

TINJAUAN PUSTAKA

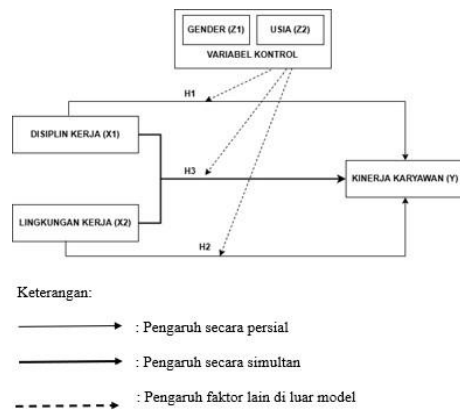
Penelitian Terdahulu

1. Safrida (2020) meneliti komitmen organisasi serta kompetensi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada pegawai non-ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM-PLS, dan menemukan bahwa pegawai non-ASN memperlihatkan kompetensi lebih

tinggi dibandingkan komitmen organisasi.

2. Liliadi et al. (2022) meneliti pengaruh kepribadian terhadap kinerja dengan gender sebagai variabel kontrol pada anggota DPC Peradi Kota Pekanbaru. Melalui metode kuantitatif dan analisis SEM-PLS, ditemukan bahwa gender memengaruhi hubungan antara kepribadian dan kinerja, di mana pengacara laki-laki memiliki kinerja lebih tinggi dibanding perempuan.
3. Aika et al. (2022) melakukan penelitian pada Hotel New Hollywood Pekanbaru terkait pengaruh disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan teknik sensus terhadap 42 responden serta analisis regresi linear berganda, temuan penelitian mengungkapkan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi yakni 80,1% terhadap kinerja.
4. Penelitian Dumilah et al. (2023) di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan juga menegaskan bahwasannya disiplin serta lingkungan kerja memberikan pengaruh secara parsial serta simultan terhadap kinerja pegawai. Studi ini memakai metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi dan koefisien determinasi terhadap 65 responden.
5. Aprilliana et al. (2024) meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pangan Sari Utama dengan *gender* sebagai variabel kontrol. Temuan studi mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, namun tidak langsung memengaruhi prestasi kerja, sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kerangka Hipotesis



Gambar 3 Kerangka Hipotesis

Sumber: Data diolah (2024)

- H1: Pengaruh disiplin kerja yang di kontrol *gender* dan usia terhadap kinerja karyawan
- H2: Pengaruh lingkungan kerja yang di kontrol *gender* dan usia terhadap kinerja karyawan
- H3: Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja yang dikontrol *gender* dan usia terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan pada studi ini ialah kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang mempunyai tujuan guna menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel yang dikaji. Data pada studi ini dihimpun dari 2 jenis sumber, yakni data sekunder serta data primer. Pada penelitian ini, populasinya ialah seluruh karyawan CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group yang dengan jumlah 45 orang. Oleh karenanya, digunakan metode sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi serta penyebaran kuesioner. Guna menganalisis data yang diperoleh, digunakan perangkat lunak SPSS versi 25 (*Statistical Product and Service Solutions*), yang mencakup serangkaian pengujian, yakni uji analisis regresi linier berganda dan sederhana, uji

asumsi klasik, uji F, uji t, serta koefisien determinasi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Item	Nilai r hitung	Tanda	Nilai r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)				
1	0.434	>	0.294	Valid
2	0.713	>	0.294	Valid
3	0.329	>	0.294	Valid
4	0.659	>	0.294	Valid
5	0.646	>	0.294	Valid
6	0.639	>	0.294	Valid
7	0.634	>	0.294	Valid
8	0.389	>	0.294	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
9	0.681	>	0.294	Valid
10	0.781	>	0.294	Valid
11	0.624	>	0.294	Valid
12	0.623	>	0.294	Valid
13	0.561	>	0.294	Valid
14	0.504	>	0.294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
15	0.749	>	0.294	Valid
16	0.626	>	0.294	Valid
17	0.667	>	0.294	Valid
18	0.657	>	0.294	Valid
19	0.470	>	0.294	Valid
20	0.320	>	0.294	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Seluruh item diatas dikatakan valid karena mempunyai nilai korelasi $> r$ tabel 0,294 sehingga layak dipakai dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 3 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.680	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.703	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.625	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka instrumen dinyatakan konsisten serta layak dipakai pada penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10507881
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.072
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05, sehingga data residu dinyatakan normal.

Uji Linieritas

Tabel-5 Uji Linieritas Disiplin Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	322.118	32	10.066	6.436
		Linearity	202.113	1	202.113	129.276
		Deviation from Linearity	120.005	31	3.871	2.476
	Within Groups		18.761	12	1.563	
	Total		340.879	44		

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 6 Uji Linieritas Lingkungan Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	338.510	38	8.908	22.563
		Linearity	250.293	1	250.293	633.940
		Deviation from Linearity	88.217	37	2.384	6.039
	Within Groups		2.369	6	.395	
	Total		340.879	44		

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai linearitas kedua table tersebut adalah $0,000 < 0,05$ yang menandakan adanya hubungan linear antara kedua variabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji-Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.155	1.203			2.624	.012	
	Disiplin Kerja	.208	.088	.250		2.353	.024	.348
	Lingkungan Kerja	.582	.083	.700		6.974	.000	.391
	Gender	-.809	.391	-.140		-2.069	.045	.860
	Usia	-.677	.184	-.243		-3.688	.001	.905

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai VIF pada uji multikolinearitas < 10, sehingga yang dianalisis tidak mengalami permasalahan multikolinearitas model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	.908	.752		1.207	.234
	Disiplin Kerja	.023	.055	.110	.413	.682
	Lingkungan Kerja	-.031	.052	-.147	-.587	.561
	Gender	-.125	.244	-.086	-.510	.613
	Usia	.013	.115	.019	.117	.908

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai signifikansi > 0,05 maka bisa diasumsikan pada model regresi yang dianalisis tidak terdapat gejala

heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9

Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.030	1.865		1.787
	Disiplin Kerja	.639	.081	.770	7.914

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Disiplin terhadap kinerja karyawan kerja terbukti memberikan pengaruh secara signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji-t, dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung 7,914 > t tabel 2,018.

Tabel 10

Regresi Linier Sederhana Lingkungan-Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.282	1.122		3.818
	Lingkungan Kerja	.713	.065	.857	10.900

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Temuan dari analisis statistik uji t menunjukkkan bahwasannya variable kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja, dibuktikan oleh t hitung > t tabel yakni $10,900 > 2,018$ serta nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Uji Regresi Linier Berganda Sebelum Menggunakan Variabel Kontrol

Tabel 11 Regresi Linier Berganda Sebelum Menggunakan Variabel Kontrol

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	259.964	2	129.982	67.469
	Residual	80.915	42	1.927	
	Total	340.879	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil pengujian F, didapat nilai F-hitung > F-tabel yakni $67,469 > 3,22$, serta nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$, membuktikan secara bersama-sama disiplin kerja serta lingkungan kerja memberikan secara signifikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda Sesudah Menggunakan Variabel Kontrol

Tabel 12 Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.827	1.159014
a. Predictors: (Constant), Usia, Gender, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil pengujian F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $45,404 > 3,22$, nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja yang dikontrol *gender* serta usia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.707	3	93.236	62.491	.000 ^b
	Residual	61.172	41	1.492		
	Total	340.879	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Usia, Gender, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah (2025)

Merujuk pada hasil uji F hitung $62,491 > F_{tabel}$ 3,22 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga bisa diindikasikan lingkungan kerja bersama variabel kontrol *gender* dan usia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14 Regresi Linier Berganda Disiplin dan Lingkungan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.147	4	71.787	53.440	.000 ^b
	Residual	53.733	40	1.343		
	Total	340.879	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Usia, Gender, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah (2025)

Merujuk pada hasil uji F-hitung $53,440 > F_{tabel}$ 3,23 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, mengindikasikan secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja, lingkungan kerja, serta variabel kontrol *gender* dan usia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

serta pengaruh tersebut tetap kuat meskipun telah dikontrol oleh faktor *demografis*.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi Sebelum Menggunakan Variabel Kontrol

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.751	1.388003
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai R^2 sebesar 0,751, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, mencerminkan bahwa sebesar 75,1% variasi dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh pengaruh disiplin kerja serta lingkungan kerja. Sebaliknya, sisanya yakni sebesar 24,9% berasal dari variabel lain di luar model yang dianalisis. Nilai R^2 di atas 0,67 umumnya dianggap kuat dan signifikan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi Sesudah Menggunakan Variabel Kontrol

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.827	1.159014
a. Predictors: (Constant), Usia, Gender, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai R^2 dengan besar 0,827 yang mengindikasikan bahwasannya 82,7% perubahan dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, serta faktor kontrol berupa *gender* dan usia, sisanya 17,3% sisanya ditentukan oleh berbagai faktor lain di luar model. Penambahan variabel kontrol tersebut berhasil meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih akurat.

Interpretasi Hasil Penelitian

Tabel 17 Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 3,030 + 0,639 X$	0,593
	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 4,282 + 0,713 X$	0,734
Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 2,588 + 0,221 X_1 + 0,541 X_2$	0,751
	H1: Disiplin kerja yang dikontrol dengan <i>gender</i> dan usia terhadap kinerja karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 4,370 - 1,365 Z_1 - 0,580 Z_2 + 0,623 X_1$	0,752
	H2: Lingkungan kerja yang dikontrol dengan <i>gender</i> dan usia terhadap kinerja karyawan	Ho ditolak	$\hat{Y} = 4,957 - 1,117 Z_1 - 0,600 Z_2 + 0,730 X_2$	0,807
	H3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dikontrol dengan <i>gender</i> dan usia terhadap kinerja karyawan (simultan)	Ho ditolak	$\hat{Y} = 3,155 - 0,809 Z_1 - 0,677 Z_2 + 0,208 X_1 + 0,582 X_2$	0,827

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil interpretasi H1, H2, dan H3 menunjukkan bahwa variabel kontrol (*gender* dan usia) bernilai negative yang mengindikasikan bahwa karyawan laki-laki dan berusia lebih muda memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan perempuan dan yang lebih tua. Hal ini karena variabel kontrol diubah menjadi *dummy variable* dengan *coding* 0 (laki-laki, usia muda) dan *coding* 1 (perempuan, usia tua). Berdasarkan nilai keseluruhan nilai negatif dengan *coding* 0 lebih unggul dibandingkan dengan *coding* 1. Selain itu, *Adjusted R²* meningkat dari 75,1% menjadi 82,7% setelah penambahan variabel kontrol, menandakan model semakin kuat dalam menjelaskan variasi kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dikontrol *Gender* dan Usia

Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwasannya disiplin kerja secara signifikan serta positif memberikan pengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan, meskipun telah dikendalikan oleh variabel *gender* serta usia. Temuan ini didasarkan pada teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan tanggung jawab sebagai *motivator intrinsik*. Kedisiplinan yang kuat mencerminkan rasa tanggung jawab tinggi dan berkontribusi positif terhadap kinerja.

Kontribusi lain dari penelitian ini adalah penambahan perspektif kontrol demografis, yang menunjukkan bahwa variabel seperti usia dan *gender* dapat memoderasi hubungan tersebut. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih stabil dalam kedisiplinan, sedangkan perbedaan *gender* dapat memengaruhi cara individu menyikapi aturan dan tanggung jawab kerja.

Selain itu, temuan ini didukung oleh Pramularso dan Anggreani (2023) serta Lestari dan Febrian (2024) yang juga mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dikontrol *Gender* dan Usia

Hasil regresi memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dikontrol oleh variabel *gender* dan usia. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Harzberg yang mengungkapkan bahwa faktor *ekstrinsik*, atau *hygiene factors*, seperti kondisi fisik tempat kerja, keamanan, hubungan antara sesama pegawai, serta lingkungan yang menyenangkan, sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan sehingga berdampak pada kinerja optimal.

Studi ini juga mengungkapkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja tetap signifikan meskipun dikontrol oleh variabel *gender* dan usia, menandakan bahwa lingkungan kerja berperan penting secara universal tanpa memandang perbedaan

demografis.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dikontrol Gender dan Usia

Hasil regresi memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dikontrol oleh variabel *gender* dan usia. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang mengungkapkan bahwa faktor *ekstrinsik*, atau *hygiene factors*, seperti kondisi fisik tempat kerja, keamanan, hubungan antara sesama pegawai, serta lingkungan yang menyenangkan, sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan sehingga berdampak pada kinerja optimal.

Studi ini juga mengungkapkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja tetap signifikan meskipun dikontrol oleh variabel *gender* dan usia, menandakan bahwa lingkungan kerja berperan penting secara universal tanpa memandang perbedaan *demografis*.

Temuan dari studi ini konsisten dengan studi Ahmed et al. (2022) dan Jelatu, H. (2024), yang menunjukkan bahwasannya kondisi tempat kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dikontrol Gender dan Usia

Temuan dari studi ini mengindikasikan baik disiplin kerja ataupun kondisi lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai dampak yang penting terhadap kinerja, meskipun telah dikontrol oleh *gender* dan usia, dengan peningkatan kontribusi variabel independen dari 75,1% menjadi 82,7%.

Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg yang menyoroti peran *motivator intrinsik* (tanggung jawab) terkait dengan disiplin kerja dan faktor *ekstrinsik hygiene* terkait dengan

lingkungan kerja dalam mendorong kinerja.

Pada penelitian ini *gender* dan usia terbukti memoderasi hubungan tersebut dimana karyawan laki-laki cenderung memiliki kinerja lebih tinggi karena tuntutan fisik pekerjaan, sementara karyawan yang lebih tua menunjukkan tanggung jawab lebih tinggi, namun kinerja fisiknya cenderung menurun.

Penelitian ini diperkuat oleh Liliadi et al (2022) dan Meutia et al (2022) pada penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwasannya peningkatan kinerja membutuhkan kombinasi faktor internal dan eksternal, serta mempertimbangkan aspek demografis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan CV. Baderi Jaya Indah Abadi Group dipengaruhi oleh disiplin kerja serta kondisi lingkungan tempat kerja, baik secara parsial ataupun secara simultan. Telah terbukti bahwa memaksimalkan kedua faktor tersebut akan menghasilkan kinerja terbaik. Selain itu, faktor *demografis* seperti *gender* dan usia juga berperan dalam memoderasi hubungan tersebut, di mana karyawan laki-laki dan berusia muda cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan perempuan dan pekerja yang lebih tua.

SARAN

Bagi Pihak Perusahaan

Disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih ditemukan ketidakpatuhan terhadap waktu masuk dan pulang kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sosialisasi kedisiplinan melalui pelatihan manajemen waktu, evaluasi sistem absensi, serta pemberian insentif bagi karyawan yang disiplin.

Selain itu, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, terutama terkait perbaikan sarana dan prasarana yang rusak agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan nilai R^2 sebelum dan sesudah menggunakan variabel kontrol meningkat dari 75,1% menjadi 82,7% dan sisanya sebesar 17,3% masih dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kompensasi, budaya kerja, serta sistem *reward* dan *punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Aika, A. M., Ali, A., & Yulizar, Y. (2022). the Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance At New Hollywood Hotel Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 174–186.
- Apriliana, N., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik & Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Gender Sebagai Variabel Kontrol: Studi Pada PT. Pangan Sari Utama Kec. Hu'u Kab. Prov. Dompu Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 3 (1), 111-120.
- Desanti, G., & A.A. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 3(4), Hal 17-26.
- Dumilah., dkk. (2023). The Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Permormance In The Ministry Of Religion Office South Tangerang City. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*. 3(1). Hal 76-90.
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914.
- Jamaludin., dkk. (2024). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Galva Kami Industry. *Sosio S- Kons*. 16(2), 147-155.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada KantorPT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1 (1), 49-59.
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survei pada Bagian Produksi). *Manajemen dan Pariwisata*, 2 (1), 89-103.
- Lestari, E., & Febrian, WD (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6 (1).
- Liliadi, S., Handayani, R., & Heri, H. (2022). Kepribadian Dan Kinerja : Gender Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Komunitas Sains*

- Manajemen*, 1(3), 291–298.
- Meutia., dkk. (2022). Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *JESMI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). Hal 674-681.
- Pramularso & Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150.
- Safrida, N. L. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Status Pegawai Sebagai Variabel Kontrol Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 11–17.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (2023). <https://sipsn.menlhk.go.id>. Di akses pada 30 November 2024.