



Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi

Jodi Setiawan¹, Achmad Fauzi², Khofifah Khofifah³, Nabila Salsabila⁴, Mochamad Ariansyah⁵, Muhammad Ryan Fakhri⁶

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: Jodi.Setiawan19@mhs.ubharajaya.ac.id

²Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: achmad_fauzioke@yahoo.com

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: Khofifah19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: 202010325168@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: Mochamad.ariansyah19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: Muhhammad.rian.fakhri19@mhs.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Jodi Setiawan¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah literature review, data dikumpulkan dengan cara melakukan analisis pada penelitian sebelumnya dengan judul yang sama. yaitu terkait dengan Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai p value sig $< 0,05$ yaitu 0,000 yang berarti Kedisiplinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi Sumber Daya Manusia menjadi sangatlah penting dalam menggapai tujuan yang telah di tetapkan. Sebagai Salah satu upayanya adalah dengan melakukan inovasi dengan menggunakan teknologi yang terbaru dan digitalisasi serta pengembangan karyawan sudah harus dilakukan untuk

meningkatkan kuantitas dan kualitas produksinya. Oleh, karena itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Berbagai upaya dan kebijakan dari organisasi dalam mendorong kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yulandri & Onsardi, 2021).

Dengan demikian, berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kedisiplinan, Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.(Rialmi, 2020). Hal itu akan meningkatkan semangat dan keinginan untuk bekerja, hal ini tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun untuk individu itu sendiri (Ernawati, 2021). Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan tanpa harus menunggu perintah dari atasnya. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Selain kedisiplinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021). Menurut (Sofyan, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat memuaskan.

Kinerja adalah bagian yang tidak pernah luput dari organisasi atau perusahaan. Dalam manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja atau kegiatan yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sebuah visi, misi, dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan organisasi.(Santoso, 2018) mengemukakan, definisi kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan pencapaiannya tertuju pada tindakan pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yaitu tentang “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi”

Berdasarkan pemaparan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi ?
3. Secara simultan, apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dalam bahasa Inggris adalah performance, yang berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, keberhasilan kerja dan pelaksanaan kerja yang berarti kinerja dapat disebut sebagai pencapaian atau keberhasilan seseorang yang menyangkut dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atau dengan sebutan lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut menurut penelitian (Wowor, 2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

(Rahman, 2019) mengemukakan kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha yang dilakukan seseorang yaitu berupa tampilan fisik, maupun tampilan gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi atau kemampuan pada diri pelakunya. Kinerja (performance) tertuju kepada kemampuan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan, (Muhammad Andi Prayogi & Lesmana, 2022) menafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, Kinerja yaitu menunjukkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan dalam sebuah pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya disertai dengan kemampuan menguasai pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan itu dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan dapat lebih dioptimalkan.

Varibel kinerja sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, diantaranya yang dilakukan oleh : (Imelda Andayani & Satria Tirtayasa 2019), (Rizal Nabawi 2019), (Jasman Saripuddin Hasibuan & Beby Silvyva 2019), (Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana & Lukman Hakim Siregar 2019), (Diana Khairana Sofyan 2013), (Iyta Lestary & Harmon Chaniago 2017), (Siti Maisarah Hasibuan 2018), (Elizar elizar & Hasrudy Tanjung), (Saiful Bahri 2019), (Salman farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi), (Amin Alhusaini, Muhammad kristiana & Syaiful Eddy).

Kedisiplinan (X1)

Definisi kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mentaati suatu peraturan perusahaan atau organisasi sesuai dengan norma-norma atau tata tertib sosial yang berlaku di perusahaan tersebut (Mangkunegara & Octorend, 2018). Sedangkan, Menurut (Muhanif et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Menurut (Firmansyah, 2020) dengan adanya kedisiplinan maka dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan kegiatan kerja dengan baik dalam mencapai sebuah tujuan bersama. Masalah dalam kedisiplinan kerja bagi pegawai bisa diatasi apabila masing-masing individu mempunyai kesadaran dan rasa tanggung jawabnya sendiri, namun sebaliknya jika para pegawai mempunyai sikap dan sifat yang tidak baik dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut malah akan membuat permasalahan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan seorang dalam menjalan dan melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan serta sikap mentaati norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Sikap disiplin sangatlah penting dalam kehidupan setiap manusia atau setiap individu. Seharusnya penanaman disiplin harus dilakukan sejak dini dan dilakukan mulai sekarang agar kedisiplinan menjadi kebiasaan bagi diri kita. Karena berdasarkan yang sering kita temukan bahwa orang yang disiplin akan berhasil dalam pekerjaan ataupun kegiatan yang lainnya sedangkan seorang yang gagal umumnya mereka merupakan orang yang tidak disiplin.

Penelitian tentang kedisiplinan sudah banyak diteliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh : (Umar Wirantas 2017), (Muhammad Sobri & Moerdiyanto 2014), (Ahmad

nashir 2016), (Ella Anastasya sinambela, Yusuf Rahman, Al Hakim & Moch Irfan 2019), (Eka S Ariananda, Syamsuri Hasan & Maman Rahkman 2014), (Sugeng Haryono 2016), (Arga Lacopa Arisana & Ismana 2012), (Zackharia rialmi 2020), Deden Firmansyah & Mistar 2020), (Arini Sakinah Anwar 2020), (Rusni & Agustan 2018).

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Siti Maisarah, Hasibuan, 2018) Lingkungan kerja adalah semua yang terlibat langsung dengan pekerja, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan identik dengan fasilitas yang disediakan kantor atau perusahaan, seperti suhu ruangan, tata ruangan, kebersihan ruangan, pencahayaan, dll yang mampu memberikan perasaan nyaman atau tidak nyaman ketika bekerja.

Lingkungan Kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam perusahaan manufaktur lingkungan kerja menjadi sangat penting karena terlibat langsung dengan semua aktivitas perusahaan dimana produk perusahaan dihasilkan.

Dalam penelitian (Rohmatulloh, 2019) disebutkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja meliputi, kewenangan, target pencapaian, cara komunikasi, hubungan antara karyawan, cara komunikasi, hubungan kerja yang saling support (support sistem), pengembangan karir, serta fasilitas secara fisik yang memadai. Ketika beberapa faktor tersebut tidak dijalankan hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas pegawai.

(Adha et al., 2019) menjelaskan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu berupa peralatan dan fasilitas yang disediakan, bagaimana cara orang-orang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan seperti metode yang digunakan dan cara manajemen waktu yang dilakukan secara bersama-sama atau sebagai individu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan setiap hal yang terlibat langsung dengan karyawan bisa berupa kebijakan dan lain sebagainya, namun lingkungan biasanya identik dengan fasilitas yang disediakan perusahaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Terkini lingkungan kerja sudah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya, diantaranya oleh : (Rizal Nabawi 2020), (Risky Nur Adha, Nurul qamariah & Achmad Hasan Hafidzih 2019), (Tomy Sun Siagian & Hmazmanan Khair 2018), (Siti Maisarah hasibuan 2018), (Abdul Rachman & Hardi Utomo 2018), (Syaiful Bahri 2019), (Elizar & hasrudy Tanjung 2018), (Jufrizen & Khairani Nurul Rahmadhani), (Abdi Setiawan 2018), (Anggreany Hustia 2020).

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Feel et al., 2018)	Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.	Sama-sama menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Penelitian kami hanya menggunakan 2 variabel independent dan tidak menggunakan variabel budaya organisasi.
2	(Angriani &	Kedisiplinan dan	Sama-sama	Penelitian kami tidak

	Eliyana, 2020)	Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.	menggunakan kedisiplinan sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.	menggunakan variabel kompensasi namun menggunakan variabel lingkungan kerja.
3	(Nurjaya, 2021)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian kami Tidak menggunakan variabel Motivasi Kerja.
4	(Muhammad et al., 2016)	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian kami sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y	Pada Penelitian kami menggunakan Variabel Disiplin kerja, tidak menggunakan variabel Kompensasi dan Beban Kerja.
5	(Trang, 2015)	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karawan.	Pada Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin kerja dan tidak menggunakan variabel kepuasan dan Beban Kerja. Dan terdapat perbedaan pada hasil penelitian dimana Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan.
6	(Felicia et al., 2018)	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi.	Sama-sama menggunakan variabel Disiplin kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y	Penelitian kami tidak menggunakan variabel pelatihan kerja
7	(Rahmawati & Sudargini, 2021)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas.	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel disiplin Kerja, lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.	Pada Penelitian ini kami tidak menggunakan variabel motivasi kerja.
8	(Shinta & Siagian, 2020)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan kedisiplinan sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Penelitian kami tidak menggunakan variabel komunikasi, dan insentif, tapi menggunakan variabel lingkungan kerja.
9	(Ayu & Sinaulan, 2018)	Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan	Sama-sama menggunakan kedisiplinan sebagai	Penelitian kami tidak menggunakan variabel insentif, tapi

		terhadap kinerja karyawan.	variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y	menggunakan variabel lingkungan kerja.
10	(Nanulaitta, 2018)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y	Penelitian kami tidak menggunakan variabel kompensasi, tapi menggunakan variabel kedisiplinan.
11	(Ronald & Hotlin, 2019)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel independent dan Tidak menggunakan variabel disiplin kerja
12	(Dwi Dasa Pertiwi, 2020)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan 2 variabel, lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y	Penelitian kami tidak menggunakan variabel kompensasi, tapi menggunakan variabel kedisiplinan.
13	(Badrianto & Ekhsan, 2019)	Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel X, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.	Pada Penelitian kami menggunakan variabel kedisiplinan dan tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kepustakaan. Menyelidiki teori serta implikasi diantara variabel dalam jurnal online yang disediakan oleh Google Scholar dan media online lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan kali ini sebanyak artikel literature review, berdasarkan teori yang relevan dan penelitian sebelumnya. Diketahui banyak faktor yang memengaruhi kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi adalah:

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi

Dari beberapa hasil penelitian yang telah kami rangkum pada bagian landasan teori dapat disimpulkan variabel (X1) kedisiplinan dapat mempengaruhi variabel (Y) kinerja karyawan pada bagian produksi. Keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Sehingga, sikap disiplin sangat diperlukan pada diri seseorang yang mana jika diartikan sikap disiplin berarti perilaku seseorang terhadap dirinya sendiri dalam menghargai orang lain. Hal ini berarti bahwa orang disiplin akan patuh dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku pada masyarakat atau ruang lingkup yang lebih kompleks seperti keluarga atau perusahaan dan apabila ia melakukan pelanggaran maka secara sadar bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Felicia et al., 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian produksi di PT Bumi Menara Internusa. Ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda

yang diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa apabila tingkat kedisiplinan dalam bekerja meningkat maka akan mendorong adanya kinerja yang meningkat dari setiap karyawan PT Bumi Menara Internusa. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja adalah sedang.

Menurut penelitian yang dilakukan (Shinta & Siagian, 2020) dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,313 dan jumlah tersebut bernilai positif, maka kesimpulannya yaitu disiplin kerja pengaruhnya positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja akan menaikkan nilai pada kinerja karyawan sebesar 0,313, Jika pada variabel bebas dan lainnya konstan atau tak ada perubahan pada setiap peningkatan 1% atau kesimpulannya yaitu jika nilai pada variabel disiplin kerja meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan sebaliknya karena variabel tersebut pengaruhnya positif. Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Sesuai dengan hasil uji t perolehan t_{hitung} yaitu 2,763 dengan nilai sig $0.007 < 0.05$ yang berarti disiplin kerja dampaknya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Angriani & Eliyana, 2020) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 68.598 kemudian diperkuat dengan nilai ρ value $sig < 0,05$ yaitu 0,000 yang berarti maka disiplin kerja positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Rahmawati & Sudargini, 2021) dalam penelitiannya hasil pengujian menunjukkan nilai t -statistik 2,675 dan ρ value 0,000. Berdasarkan perhitungan di atas, nilai t -statistik adalah $2,675 > 1,96$ dan ρ value $0,000 < 0,05$ sehingga Hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Puskesmas.

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018) Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dinyatakan positif dan signifikan, hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.475. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47.5%. Sedangkan sisanya sebesar 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi

Dari beberapa hasil penelitian yang telah kami rangkum pada bagian landasan teori dapat disimpulkan variabel (X2) lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel (Y) kinerja karyawan pada bagian produksi. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan yang kurang baik akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun begitupun sebaliknya. Berbagai faktor yang harus diperhatikan, seperti: ketetapan menyelesaikan tugas, penyesuaian jam kerja, absensi dan kerja sama. Artinya bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nanulaita, 2018) lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi perisal $ry_{X_2.X_1}$ dengan nilai 0,529 lebih rendah dari korelasi tanpa melibatkan variabel kontrol yaitu 0,657, namun nilai ini mendekati nilai 1. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh kompensasi sebagai variabel kontrol. Hubungan tersebut mempunyai nilai yang positif, sehingga setiap adanya peningkatan lingkungan kerja maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Ronald & Hotlin, 2019) hasil penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Adapun hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai $\rho = 0.570$. Nilai $t_{hitung} 5.829 > t_{tabel} 2.01$ dengan nilai $sig 0.000 < 0.05$, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Menurut (Dwi Dasa Pertiwi, 2020) hasil penelitian ini dengan nilai koefisien determinasi 0,209. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,995 > 1,782$ yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Badrianto & Ekhsan, 2019) pada hasil penelitiannya menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,6%. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} 5,270$ dengan nilai $sig 0,000$ dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual

Berdasarkan rumusan kajian teoritis masalah, penelitian-penelitian sebelumnya mengacu pada pembahasan pengaruh antar variabel, kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

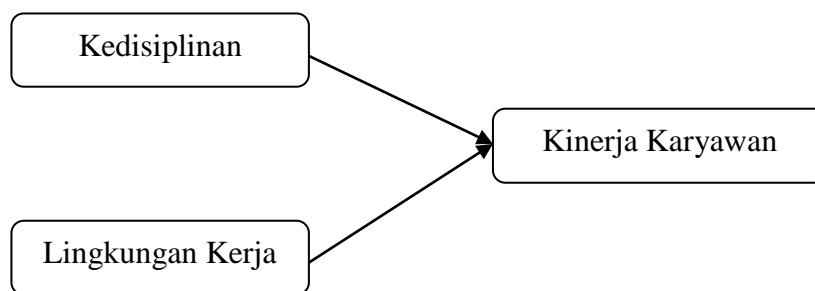


Figure 1: Kerangka Konseptual

Bersumber pada foto kerangka konseptual di atas, sehingga: kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel (X1) kedisiplinan berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Terbukti apabila tingkat kedisiplinan dalam bekerja meningkat maka akan mendorong adanya kinerja yang meningkat dari setiap karyawan.
- 2) Variabel (X2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Terbukti apabila semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya jika semakin kurang

kenyamanan darilingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

Saran

Setelah melakukan penelitian ini dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka peneliti dapat menuai saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan sangat perlu untuk memerhatikan sarana dan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menciptakan rasa nyaman karyawan dalam beraktifitas. Fasilitas yang bagus tidak hanya akan dimanfaatkan oleh karyawan semata tetapi juga dapat menjadi investasi bagi perusahaan. Oleh karena itu sangat perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Hal ini juga didasari pada banyaknya literatur yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
2. Perusahaan harus melakukan upaya peningkatan atas sikap disiplin dari karyawan terutama dari segi norma-norma dan aturan yang berlakukannya di perusahaan. Perusahaan juga harus secara tegas dalam mendisiplinkan karyawannya.
3. Perusahaan harus melihat dan menetapkan target kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kemampuan dari pada karyawan namun kebijakan ini usahakan jangan sampai membebankan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Angriani, M. R., & Eliyana, A. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1710–1714.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, H. J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20, 373–383.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Dwi Dasa Pertiwi, M. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Ernawati, A. R. P. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892
- Felicia, M., Petra, & Siwalankerto. (2018). *Pt Bumi Menara Internusa*. 6(2), 2–3.
- Firmansyah, D. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima the Influence of Discipline on Employee Productivity in the Social Department of Bima District. *Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2018). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Muhammad Andi Prayogi, M. T., & Lesmana, L. H. S. (2022). The Influence of

- Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 366–378. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>
- Muhanif, M., Suhartono, S., & Juhana, J. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kreativitas terhadap Keterampilan Menulis Siswa Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1962–1973. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1046>
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rahman, A. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOTA TANGERANG* Arif Rahman. 575–592.
- Rahmawati, S. J. P. A. N. S. S. D., & Sudargini, R. Y. A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Rohmatulloh, W. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 6(September), 1–20.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siti Maisarah, Hasibuan, S. bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Sofyan, D. K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Trang, N. I. S. P. A. M. I. (2015). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. 3(1), 52–62.
- Wowor, S. (2018). *Merupakan Skripsi Penulis Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Politik FISIP UNSRAT Manado 1. 2015(Lmd)*, 1–20.

Yulandri, & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>