

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis

Tian Septiana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Suci Putri Lestari

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Dudu Risana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahirupan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: tianseptiana907@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the simultaneous and partial influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees of the Ciamis Tahu Bulat Jempol Home Industry Company. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The sampling technique used saturated samples with a sample size of 50 people. The data collection technique uses an offline questionnaire. The data used is primary blood. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression using SPSS 25. The research results show that simultaneously Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Employee Performance. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance. Partially, the work environment has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kesiapan sumber daya yang kompeten dalam masyarakat ekonomi kualitas kerja yang efektif sesuai tuntutan pasar. Suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar apa yang dimiliki, melainkan ada hal lain yang lebih penting yang diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, tentunya ini akan berpengaruh kepada maju mundurnya suatu perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan (Minggu, Dkk 2019).

Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis adalah perusahaan pembuatan tahu bulat dan sotong yang berada di Dusun Rajapeni, RT 17/RW 05, Desa Sukaraja, Kecamatan Sindangkasih, Kabupaten Ciamis. Sudah berjalan selama 10 tahun dengan kepemilikan Bapak H. Yaya. Perusahaan Tahu Bulat Jempol Ciamis salah satu perusahaan yang memproduksi tahu bulat dan sotong.

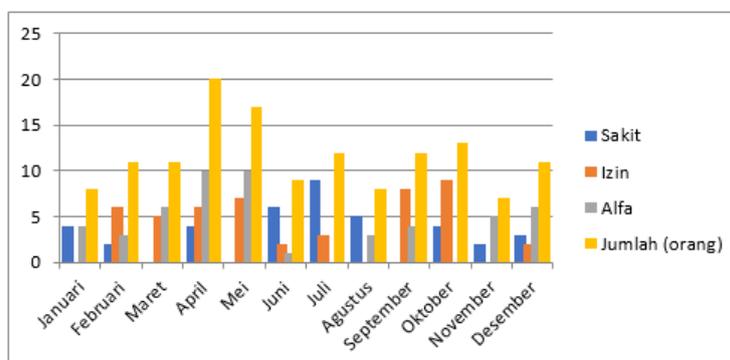
Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis Tahun 2020 - 2022

Penilaian Kinerja Karyawan	2020	2021	2022	Total Rata-rata
Tanggung Jawab	85,50	83,75	82,50	81,92
Kejujuran	80,75	82,50	83,80	82,35
Ketaatan	84,35	81,25	79,50	81,7
Kerjasama	73,35	75,50	78,25	75,7
Kesetiaan	72,50	74,30	77,50	74,77

Sumber: Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis

Berdasarkan Gambar 1.1 dan Tabel 1.1 Hasil data penilaian kinerja pada unsur tanggung jawab pada tahun 2020 mendapatkan angka 85,50%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 83,75%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 82,50%, unsur tanggungjawab dinilai dari sikap karyawan terhadap ketepatan waktu bekerja, memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mampu melakukan pekerjaan agar lebih efektif, dan memiliki etika yang baik. Sedangkan pada unsur ketaatan pada tahun 2020 mendapatkan angka 84,35%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 81,25% dan pada tahun 2022 sebesar 79,50%, unsur ketaatan karyawan dinilai dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan patuh terhadap pimpinan perusahaan

Selain data kinerja berikut merupakan hasil rekap absensi karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis:



Gambar 1 Rekap Absensi Karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis

Sumber: Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis 2022

Berdasarkan data di atas menunjukkan tingginya karyawan yang tidak hadir bekerja pada bulan April sebanyak 20 orang, dengan kondisi tersebut mempengaruhi pada kualitas kinerja karyawan menyebabkan perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dikarenakan banyak karyawan yang tidak masuk bekerja sehingga mengganggu proses produksi di perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis juga menunjukkan terdapat permasalahan selain dari kedisiplinan yaitu dari lingkungan kerjanya yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman guna menunjang kerjanya.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Hanafi dan Zulkifli, 2018).

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dijn mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017:30), indikator lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya
2. Suhu Udara
3. Hubungan Kerja Dengan Atasan
4. Keamanan
5. Kebersihan

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2019:277) sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
3. Kerjasama Antar Pegawai

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Afandi (2018:89) mengatakan indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 karyawan Perusahaan Tahu Bulat Jempol Ciamis. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dengan karyawan dan penyebaran kuesioner.

Data sekunder diperoleh peneliti dari buku referensi, jurnal terdahulu, internet, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data oleh peneliti yaitu melalui observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner, dan survey dokumentasi. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel X1 Disiplin Kerja			
No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.287	0,278	Valid
X1.2	0.502	0,278	Valid
X1.3	0.370	0,278	Valid
X1.4	0.619	0,278	Valid
X1.5	0.396	0,278	Valid
X1.6	0.347	0,278	Valid
X1.7	0.516	0,278	Valid
X1.8	0.287	0,278	Valid
X1.9	0.432	0,278	Valid
X1.10	0.426	0,278	Valid
X1.11	0.598	0,278	Valid
X1.12	0.372	0,278	Valid
X1.13	0.471	0,278	Valid
X1.14	0.290	0,278	Valid
X1.15	0.517	0,278	Valid
X1.16	0.352	0,278	Valid
Variabel X2 Lingkungan Kerja			
X2.1	0.559	0,278	Valid
X2.2	0.536	0,278	Valid
X2.3	0.336	0,278	Valid
X2.4	0.386	0,278	Valid
X2.5	0.284	0,278	Valid
X2.6	0.333	0,278	Valid
X2.7	0.360	0,278	Valid
X2.8	0.578	0,278	Valid
X2.9	0.574	0,278	Valid

X2.10	0.348	0,278	Valid
X2.11	0.592	0,278	Valid
X2.12	0.409	0,278	Valid
X2.13	0.802	0,278	Valid
X2.14	0.590	0,278	Valid
X2.15	0.395	0,278	Valid
X2.16	0.525	0,278	Valid
Variabel Y Kinerja Karyawan			
Y.1	0.562	0,278	Valid
Y.2	0.310	0,278	Valid
Y.3	0.398	0,278	Valid
Y.4	0.561	0,278	Valid
Y.5	0.512	0,278	Valid
Y.6	0.481	0,278	Valid
Y.7	0.646	0,278	Valid
Y.8	0.365	0,278	Valid
Y.9	0.435	0,278	Valid
Y.10	0.559	0,278	Valid
Y.11	0.494	0,278	Valid
Y.12	0.490	0,278	Valid
Y.13	0.563	0,278	Valid
Y.14	0.552	0,278	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,704	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,724	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,725	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid.

Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai disiplin kerja adalah 2.671, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis termasuk klasifikasi sedang.

Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja adalah 2.607, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis cukup baik.

Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan adalah 2.345, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis termasuk klasifikasi sedang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29398986
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.069
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
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 diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas, uji normalitas berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

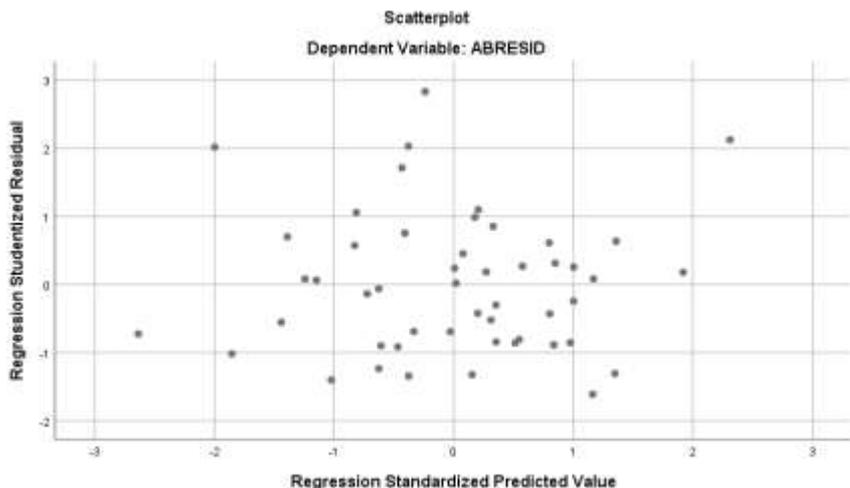
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.721	5.542		1.935	.059		
	Disiplin Kerja	.100	.099	.100	1.004	.021	.960	1.042
	Lingkungan Kerja	.665	.088	.754	7.527	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.528	4.384400	1.863

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji autokolerasi terpenuhi atau tidak terjadi autokolerasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.721	5.542		1.935	.059		
	Disiplin Kerja	.100	.099	.100	1.004	.021	.960	1.042
	Lingkungan Kerja	.665	.088	.754	7.527	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,721 + 0,100X_1 + 0,665X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 10,721 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 10,721.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,100 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,100 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,100.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,655 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,655 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,655.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.528	4.384400	1.863

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,740 artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,548 atau 54,8%.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094.130	2	547.065	28.459	.000 ^b
	Residual	903.479	47	19.223		
	Total	1997.609	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis

Nilai koefisien kolerasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,145 yang menunjukkan hubungan sangat rendah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Sedangkan besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,1%. Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan di *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,739 yang menunjukkan hubungan kuat antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6% Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja karyawan maka semakin baik juga Kinerja Karyawan di *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis termasuk dalam kriteria sebagai berikut:
 - a. Disiplin Kerja pada karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis termasuk dalam kategori sedang. Artinya disiplin kerja yang dilakukan atasan dalam mengontrol dan memberikan pengawasan kerja terhadap karyawan dan menjalin hubungan terhadap karyawan yang cukup baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.

- b. Lingkungan Kerja pada karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya lingkungan kerja pada Perusahaan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis cukup memadai untuk karyawan bekerja.
 - c. Kinerja Karyawan pada karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis termasuk dalam kategori sedang. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis memiliki kinerja karyawan yang cukup baik melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.
 3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.
 4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Tahu Bulat Jempol Ciamis.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel disiplin kerja dengan indikator pimpinan perusahaan bersikap tegas dalam mengambil keputusan. Maka diharapkan pimpinan perusahaan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan dengan cara menetapkan kebijakan seperti memberikan teguran atau sanksi terhadap karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tertib sesuai aturan yang sudah dibuat perusahaan.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Lingkungan Kerja dengan indikator pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin. Maka dari itu diharapkan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan yang rajin bekerja seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin dalam bekerja berupa bonus dengan cara melakukan penilaian kinerja kepada setiap karyawan.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Karyawan dengan indikator karyawan mengaku jika membuat kesalahan ketika bekerja. Maka dari itu pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan dapat mengakui kesalahan ketika bekerja dengan cara bersikap jujur dan melakukan pendekatan khusus kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan

karyawannya saat bekerja agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan mengurangi resiko kesalahan yang dibuat karyawan saat bekerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan didapatkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dengan demikian dampak kepada perusahaan akan baik. Selain itu, yang harus diperhatikan yaitu mengenai disiplin kerja, penerapan disiplin kerja yang baik kepada karyawan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Disarankan untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul serupa dan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak, sehingga memungkinkan untuk memberikan hasil penelitian yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, VOL. 7, No. 2 (ISSN: 2085-9996), 406-422.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, V. S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 01(ISSN 2303-1174), 1071-1080.
- Sedarmayanti, (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Siagian, Sihalo, R. D., & Siregar, H. (2019, November). *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita*.