

Work discipline and work environment on production employee performance

Rianiska Alivia Rumstikasany, Gartinia Nurcholis, Rini Nurahaju
Fakultas Psikologi, Universitas Hang Tuah, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: rini.nurahaju@hangtuah.ac.id

Diserahkan: 4 Nopember 2020

Diterima: 4 Desember 2020

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berharga dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri tanpa sumber daya manusia. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden yang merupakan karyawan produksi pada PT.X. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling *jenuh*. Penelitian menggunakan 3 (tiga) skala, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X dengan sumbangan persentase sebesar 40.1%.

Abstract. Human resources are a valuable part of a company. Companies will not be able to generate profits or add value to their own without human resources. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment together with employee performance. The sample in this study amounted to 65 respondents who were production employees at PT.X. The sampling technique used is saturated sampling. This study uses 3 (three) scales, namely work discipline, work environment, and employee performance. The approach used is quantified with a survey method and using multiple linear regression tests. The regression test results show that work discipline and work environment together have a significant influence on employee performance at PT X with a percentage contribution of 40.1%.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengertian sebagai orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat disebut juga karyawan. Saat organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dalam setiap tugas, pekerjaan, dan terselesaikan sesuai dengan harapan. Pada akhirnya hal tersebut akan mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan (Folorunso et al., 2014). Tingginya target dan permintaan – permintaan dari *customer* membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik. Jika tidak perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit. Seperti yang terjadi pada PT. X, saat perusahaan menerima banyaknya permintaan dari *customer* dengan target yang semakin dekat, kenyataannya kinerja karyawan didalamnya menurun.

Permasalahan yang terjadi ialah perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan customer dengan maksimal. Masalah selanjutnya adalah penurunan omset pada perusahaan. Jumlah omset keseluruhan dari bulan januari hingga agustus sebesar 87.3 miliar. Jumlah tersebut masih jauh dengan

target akhir tahun sebesar 128 miliar yang telah ditetapkan oleh PT. X. Terjadinya penurunan kinerja atau tidak optimalnya kinerja suatu karyawan akan menjadi masalah yang besar untuk sebuah perusahaan. Branch manager melangsungkan *meeting* (Doa Pagi) setiap awal bulan dan mendiskusikan dengan berbagai divisi perihal masalah penurunan omset. Penyebab omset menurun adalah karena divisi produksi belum dapat mencapai target pencetakan produk sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh customer. Berdasarkan data fakta dan fenomena diatas, kinerja karyawan PT. X menjadi masalah yang cukup signifikan untuk dilakukan penelitian.

Mathis dan Jackson (2007) menjelaskan kinerja adalah apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dengan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada kemajuan perusahaan. Meningkatkan kinerja baik individu maupun kelompok karyawan menjadi salah satu perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika yang ada (Moeheriono 2010 dalam Nurahaju & Utami 2017).

Penulis telah melaksanakan penelitian mengenai kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. X untuk menguji dimensi-dimensi dari kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2010), yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa karyawan produksi pada PT. X memiliki tingkat kinerja yang rendah, yaitu 17 orang (56.67 %).

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja. Fokus penelitian ini adalah pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Mangkunegara & Waris (2015) telah melakukan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida sebesar 46.6%. Hal tersebut dikarenakan perusahaan mengawasi secara ketat disiplin kerja setiap karyawan yang ada diperusahaan. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan karyawan agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Mondy & Noe (1996) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu tindakan yang efektif untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan organisasi tempat bekerja.

Berdasarkan hasil rekap data *Human Capital* Staf dan observasi peneliti beberapa karyawan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Contohnya adalah terlambat masuk kerja, alpa, dan melakukan izin mendadak yang tinggi setiap bulannya. Karyawan pada jam kerja menggunakan aplikasi di dalam komputer selain untuk pekerjaan. Hal tersebut menandakan karyawan tidak mentaati peraturan dan ketentuan yang ada di perusahaan

Selain disiplin kerja ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari PT. X, yaitu Lingkungan Kerja, (Wirawan 2009; Kasmir 2016). Menurut Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang dibebankan. Terkait dengan lingkungan kerja, berdasarkan observasi selama kurang lebih dua bulan maka peneliti mendapatkan fakta, suasana kerja yang kurang kondusif, hubungan antar karyawan dalam satu tim kurang harmonis, dan fasilitas yang diberikan pada karyawan sudah cukup terpenuhi, namun ada beberapa karyawan tidak memakai fasilitas utama seperti *hearing protection* dan masker muka.

Penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menurut Potu (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28.7 %. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang baik sehingga setiap karyawan selalu termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peran mereka. Adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dalam bentuk angka, yang datanya dalam bentuk bilangan, yang dianalisis menggunakan statistik untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang telah ditetapkan (Creswel, 2010).

Partisipan dalam penelitian ini adalah 87 karyawan produksi PT. X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*, yaitu Teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Jenis *Nonprobability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dari ketiga skala tersebut menggunakan kuesioner. Kuesioner berupa pernyataan secara sistematis yang di berikan pada responden (Sugiyono, 2014). Skala disiplin kerja menggunakan dimensi menurut Rivai (2011). Skala ini terdiri 30 item yang mengukur lima dimensi, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Seluruh item yang ada pada skala terdiri dari beberapa aitem-aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* memiliki skor mulai dari 5 – 1. Contoh item *favorable* seperti:” Saya keluar kantor hanya untuk urusan pekerjaan”. Item *unfavorable* memiliki skor mulai dari 1 – 5. Contoh item *unfavorable* seperti:” Saya datang terlambat ke kantor”.

Pengujian validitas alat ukur skala disiplin kerja dilakukan dengan melalui dua tahap pengujian. Berdasarkan analisis uji validitas alat ukur diperoleh 27 aitem yang sah dan 3 aitem yang gugur karena memiliki indeks korelasi aitem < 0,30. Koefisien korelasi aitem sah bergerak dari angka 0.304 – 0.754.

Uji reliabilitas pada skala disiplin kerja tahap akhir yang terdiri dari 27 aitem sah menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah 0.913. Berdasarkan kategori tabel interpretasi *Alpha Cronbach*, reliabilitas 0.913 termasuk kategori sangat tinggi (Arikunto, 2008).

Skala lingkungan kerja menggunakan indikator menurut Nitisemito (2006). Skala ini terdiri 24 item yang mengukur tiga dimensi, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Seluruh item yang ada pada skala terdiri dari beberapa aitem-aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* memiliki skor mulai dari 5 – 1. Contoh item *favorable* seperti:” Saya, dan atasan memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik”. Item *unfavorable* memiliki skor mulai dari 1 – 5. Contoh item *unfavorable* seperti:” Hubungan saya dengan rekan kerja kurang harmonis”.

Pengujian validitas alat ukur skala lingkungan kerja dilakukan dengan melalui dua tahap pengujian. Berdasarkan analisis uji validitas alat ukur diperoleh 17 aitem yang sah dan 7 aitem

yang gugur karena memiliki indeks korelasi aitem $< 0,30$. Koefisien korelasi aitem sah bergerak dari angka 0.312 – 0.791.

Uji reliabilitas pada skala lingkungan kerja tahap akhir yang terdiri dari 17 aitem sah menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah 0.878. Berdasarkan kategori tabel interpretasi *Alpha Cronbach*, reliabilitas 0.878 termasuk kategori sangat tinggi, (Arikunto, 2008).

Skala kinerja karyawan menggunakan dimensi menurut Mathis & Jackson (2010). Skala ini terdiri 24 item yang mengukur empat dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Seluruh item yang ada pada skala terdiri dari beberapa aitem-aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* memiliki skor mulai dari 5 – 1. Contoh item *favorable* seperti: " Saya mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan". Item *unfavorable* memiliki skor mulai dari 1 – 5. Contoh item *unfavorable* seperti: " Hasil produksi saya kurang memenuhi standard yang ditetapkan perusahaan".

Pengujian validitas alat ukur skala kinerja karyawan dilakukan dengan melalui dua tahap pengujian. Berdasarkan analisis uji validitas alat ukur diperoleh 21 aitem yang sah dan 3 aitem yang gugur karena memiliki indeks korelasi aitem $< 0,30$. Koefisien korelasi aitem sah bergerak dari angka 0.324 – 0.752. Hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan tahap akhir yang terdiri dari 21 aitem sah menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya adalah 0.888. Berdasarkan kategori tabel interpretasi *Alpha Cronbach* menurut Arikunto (2008), reliabilitas 0.888 termasuk kategori sangat tinggi, (Arikunto, 2008).

Peneliti juga melakukan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran dari variabel terikat suatu penelitian. Kaidah yang digunakan apabila nilai sig $< 0,05$ maka distribusi data bersifat tidak normal, sebaliknya apabila nilai sig $> 0,05$ maka distribusi data bersifat normal (Priyatno, 2013). Normalitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari nilai statistik *Kolmogorov-smirnov* yaitu dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05 ($0.200 > 0.05$). Hal tersebut menandakan bahwa variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

3. Hasil

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $0.327 > 0.05$ dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $0.226 > 0.005$ yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson menunjukkan angka sebesar 2.246. Nilai tersebut berada pada rentang $1.65 < 2.246 < 2.34$ maka uji autokorelasi diterima yaitu tidak terjadi autokorelasi.

Uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terhadap variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka diperoleh hasil tolerance untuk variabel disiplin kerja adalah 0.843 dan variabel lingkungan kerja adalah 0.843. Hasil VIF untuk variabel disiplin kerja adalah 1.186 dan variabel lingkungan kerja adalah 1.186. Kedua nilai Tolerance dari variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Hipotesis minor pertama, adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X diketahui nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan ditunjukkan melalui nilai R Square sebesar 0,390, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 39%.

Hipotesis minor kedua, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X diketahui nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan melalui nilai *R Square* sebesar 0,143, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 14.3%.

Hipotesis mayor pada penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel anova adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan melalui nilai *R Square* yang menunjukkan angka 0.401. sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 40.1%.

4. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. X.

Berdasarkan hasil hipotesis minor pertama yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT.X dilihat melalui nilai signifikansi. Sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39%. Persentase 61% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Yakub (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku di perusahaan. Penelitian yang dilakukan Pangarso dan Susanti (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting harus dimiliki oleh setiap karyawan. Membiasakan karyawan agar mematuhi peraturan kerja dan menjalankan tanggungjawab posisinya merupakan cara untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya, hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja yang diterapkan kurang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik. Disiplin kerja merupakan sebuah kebijakan penting yang diterapkan di perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan yang diharapkan akan lebih optimal untuk dicapai (Djastuti & Kartikasari 2017).

Selanjutnya berdasarkan uji hipotesis minor kedua menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X berdasarkan nilai signifikansi pada tabel anova. Sumbangan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14.3%. Persentase 85.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Pech dan Slade (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan semakin

meningkat dan menjadi lebih baik dengan memberikan lingkungan kerja yang positif. Kenyamanan karyawan dalam bekerja, ditentukan oleh kondisi tempat kerja dan lingkungan, telah diakui sebagai faktor penting untuk mengukur kinerja (Leblebici, 2012).

Terdapat perbedaan persentase pengaruh antara penulis dan peneliti sebelumnya Potu (2013). Hal tersebut dipengaruhi perbedaan subyek yang digunakan, penulis meneliti karyawan produksi yang lingkungan kerjanya berbeda dengan Peneliti sebelumnya yang menggunakan subyek karyawan kantor yang memiliki lingkungan kerja didalam kantor. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Perbedaan spesifiknya adalah karyawan kantor memiliki ruang yang tertutup, terdapat AC yang membuat ruangan menjadi sejuk, terdapat cahaya yang masuk keruangan meskipun tidak secara langsung, dan udara lebih bersih dan segar. Sedangkan karyawan produksi memiliki ruangan terbuka, udara sekitar tempat kerja lebih panas dan terdapat polusi dari mesin produksi kertas yang terkadang mengeluarkan serbuk – serbuk kecil. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik, akan membuat setiap karyawan produksi PT. X memberikan kinerja terbaiknya untuk menyelesaikan semua pekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hasil uji regresi linier berganda pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. X menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatnya disiplin kerja dan nyamannya lingkungan kerja karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan produksi. Sumbangan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi sebesar 40.1%. Pengaruh ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain (59.9%) yang memiliki pengaruh lebih terhadap kinerja karyawan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Pada penelitian ini tingkat kinerja karyawan produksi pada PT. X berada pada kategori sedang, yaitu 30 orang (46.15%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi cukup baik, namun belum secara maksimal. Ada beberapa karyawan dengan karakteristik seperti usia 43–49 tahun, berada di divisi pracetak jp, masa kerja antara 19–24 tahun, dan pendidikan MA. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan produksi dengan karakteristik tersebut dikarenakan memiliki kinerja pada kategori sangat rendah.

Penulis juga melakukan analisa deskripsi berdasarkan teori dimensi - dimensi kinerja karyawan yang menjadi dasar pada penelitian ini. Dimensi yang memiliki skor terendah yaitu kualitas dengan skor 24.50% yang dapat diartikan bahwa karyawan menghasilkan barang sesuai dengan keinginan *customer*, tetapi belum secara maksimal. Terbukti dari adanya komplain pada perusahaan, beberapa produk dan *packaging* memiliki hasil cetak yang kurang baik sehingga harus dikembalikan lagi untuk dicetak ulang.

Kategori disiplin kerja pada karyawan produksi PT. X berada ditingkat sedang dengan nilai 41.54% (27 orang). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan produksi cukup baik, namun belum secara maksimal. Skor terendah ada pada dimensi kehadiran dengan persentase 19.42%. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan belum dapat secara maksimal bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tidak terlambat datang bekerja, dan tidak alpa ataupun pulang lebih awal. Sesuai dengan rekap data yang didapatkan oleh penulis bahwa angka keterlambatan, alpa, dan sakit setiap bulannya masih tinggi.

Kategori lingkungan kerja pada karyawan produksi PT. X berada ditingkat sedang dengan nilai 56.92% (37 orang). Indikator ketiga suasana kerja mendapatkan skor 31.90%, hal tersebut menandakan suasana kerja karyawan masih kurang nyaman untuk bekerja, dan membuat karyawan kurang maksimal memproduksi produk.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. X. Penulis melakukan analisa persamaan model regresi linier pada hipotesis mayor dengan hasil

bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.452 dan setiap terdapat peningkatan pada lingkungan kerja maka menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.154. Hal tersebut didasari oleh teori (Kasmir, 2016; Wirawan, 2009) yang menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja diperlukan dalam perusahaan untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- i. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X dengan sumbangan yang diberikan adalah sebesar 39%.
- ii. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X dengan sumbangan yang diberikan adalah sebesar 14.3%.
- iii. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X dengan sumbangan persentase sebesar 40.1%.

Adanya penelitian ini diharapkan PT. X dapat memanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kinerja dari karyawan produksi. Sebaiknya perusahaan membuat strategi untuk karyawan produksi mampu mematuhi peraturan perusahaan yang ada, meningkatkan kedisiplinan kerja, dan menyesuaikan dengan lingkungannya bekerja dengan baik. Peningkatan disiplin karyawan dapat ditingkatkan melalui pendekatan negatif dan positif. Pada lingkungan kerja perusahaan dapat melakukan dengan cara melihat jenis lingkungan yang baik bagi karyawan produksi, seperti menjaga kebersihan tempat kerja karyawan, memperhatikan hubungan kerja antar karyawan produksi dan disarankan agar ada kelanjutan dari penelitian ini sehingga pengetahuan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dapat terus berkembang.

Referensi

- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, J.W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, A. P. S. & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM. *Surakarta. Jupe Uns*, 2, 155-168
- Folorunso, O.O. et al. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: an Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, August 2014, Vol.4, No. 8.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P., dan Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company (Case Stufy in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Global Conference on Business and Social Science 2015, GCBSS-2015, 17-18 September, Bali-Indonesia*.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H., (2007). *Human Resource Management. Twelfth Edition*. USA: South-Western Cengage Learning
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H (Penerjemah Sadeli, J & Hie P.B). (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Empat
- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurahaju, R., dan Utami, D.N. (2017). Kinerja Pelaut: Apakah Ada Hubungannya dengan Masa Kerja?, Seminar Nasional Kelautan Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah.
- Hasibuan, M. S.P. (2004). Manajemen. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. Vol.1 No.4. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV. Afabeta.
- Yakub. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Zainal, R. V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo Persada.