

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Asih Konveksi

Desak Putu Lidya Rahayu¹, I Nyoman Sujana²

^{1,2}Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail : desak.lidya@undiksha.ac.id¹ , nyoman.sujana@undiksha.ac.id²

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
10 Juni 2024

Tanggal diterima :
15 Desember 2024

Tanggal
dipublikasikan:
30 Desember 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di UD. Asih Konveksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 42 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data sekunder dan primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan juga metode kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Asih Konveksi dan (3) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at UD. Asih Konveksi both partially and simultaneously. This type of research is causal research with a quantitative approach. The population used is all employees at UD. Asih Konveksi. The sample used in this study was to use saturated samples or by making all the population into samples, namely 42 people. The type of data used is quantitative data with secondary and primary data sources. The data collection methods in this study were observation, interview and also a questionnaire method with a Likert scale. The analysis technique used in this research is to use multiple linear regression analysis techniques with partial (t test) and simultaneous (F test) hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance at UD. Asih Konveksi, (2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance at UD. Asih Konveksi and (3) work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at UD. Asih Konveksi.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Pengutipan:
Rahayu, D.P. L,
Sujana, I.N. (2024).
Pengaruh
Lingkungan Kerja
dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja
Karyawan di UD.
Asih Konveksi.
*Jurnal Pendidikan
Ekonomi Undiksha*,
16(3), 435-444.
doi:
10.23887/jjpe.v16i3.
80250

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mencapai keseimbangan dalam perusahaan atau organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Menurut Pada umumnya sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai atau memperoleh keuntungan yang maksimal serta melangsungkan hidupnya dalam jangka waktu yang lama. Oleh sebab itu, pencapaian sebuah organisasi dapat dicapai dengan berkesinambungan atau berkelanjutan bergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia ini masih menjadi sebuah pusat perhatian yang penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat menghadapi atau bertahan di era globalisasi yang diringi dengan persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Sutrisno (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Menurut Sutrisno (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya dan menjalankan sebuah usaha. Pernyataan ini dipertegas oleh teori yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Tantangan terbesar yang dihadapi suatu perusahaan saat ini dan di masa depan adalah menghasilkan sumber daya

manusia yang kompeten, inovatif dan berkualitas.

Kinerja menjadi salah satu masalah utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sebuah kinerja yang memuaskan dari karyawan tentunya tidak terjadi begitu saja melainkan dapat melalui sebuah proses dan membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan

Kondisi kerja atau lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja. Sehingga kepuasan kerja dapat dapat tercipta. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Hasibuan dan Munasib (2020) Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan

norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan Yantika (2018).

UD. Asih Konveksi merupakan salah satu perusahaan jenis usaha yang bergerak dalam bidang konveksi baju. UD. Asih Konveksi terletak di jalan di Br. Dinas Meliling Kawan. Desa Meliling. Kec. Kerambitan Tabanan, dimana dalam perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 30 penjahit, 2 orang tenaga administrasi 4 orang sablon, 4 orang yang melipat baju, dan 2 orang yang memotong kain. Sistem produksi yang dilaksanakan di UD. Asih Konveksi ada 2 yaitu sistem produksi baju secara massal dan pesanan. Beberapa barang yang di produksi oleh perusahaan ini diantaranya adalah, baju kaos, baju polo, celana trening, kaos kaki, baju sekolah, dasi, rok sekolah dan yang lainnya.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh dengan disiplin kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang maka disiplin kerja mereka akan rendah atau berkurang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini senada dengan teori yang disampaikan Khasmir (2019), mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Karyawan harus memiliki rasa yang aman dan nyaman ketika melaksanakan aktifitas di perusahaan jika lingkungan kerja yang tidak nyaman tentu akan berpengaruh atau mengganggu hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Susanti, Nanda Harry Mardika (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja

karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kepada observasi awal yang dilakukan di perusahaan UD. Asih Konveksi belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan bagi karyawan. Hal ini nampak dari segi kuantitas produksi yang belum mencapai target terjadi penurunan hasil produksi pada tahun dari tahun 2021 - 2023. Pada data terlihat bahwa pada tahun 2021 pencapaian produksi adalah 200.400 unit dan mengalami penurunan pada tahun 2022 sebanyak 1.720 unit sehingga menjadi 198.680 unit hasil produksi namun hasil kinerja ini kembali menurun pada tahun 2023 dimana jumlah kuantitas produk yang dihasilkan lebih menurun dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya. Menurunnya kuantitas produksi karyawan di UD. Asih Konveksi disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Belum tercapainya standar kinerja karyawan diduga dikarenakan rendahnya lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan admin di UD. Asih Konveksi, Ibu I Putu Meliani Dewi menyatakan bahwa karyawan dibagian penjahit dan sablon tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena ada beberapa fasilitas yang mengalami kerusakan seperti mesin jahit dan alat bordir yang mengalami kerusakan. Apabila lingkungan kerja memiliki suasana yang nyaman dan memberikan sebuah ketenangan maka akan berpengaruh kepada hasil kinerja yang lebih baik karena bekerja tanpa adanya gangguan. Selain faktor lingkungan kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Dan pada saat observasi admin juga mengatakan bahwa keterlambatan karyawan setiap bulan masih tergolong tinggi. Kurangnya disiplin karyawan ini berdampak pada masing – masing kinerja karyawan yang dimana hal ini mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Namun ada beberapa karyawan yang cukup disiplin dalam

mengikuti standar kinerja perusahaan sehingga memiliki hasil kerja yang baik. Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk menguji suatu permasalahan tersebut dengan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai suatu topik dalam penelitian ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Asih Konveksi"

Melihat pada pemaparan latar belakang penelitian diatas, penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh : (1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi? (2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi? Dan (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi dan (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi.

METODE

Tempat dan waktu penelitian dari objek penelitian ini adalah di UD. Asih Konveksi yang berlokasi di Br. Dinas Meliling Kawan. Desa Meliling. Kec. Kerambitan Tabanan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian kausal terdapat 2 variabel diantaranya variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan, dimana sampling ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan adanya peluang atau

kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Jenis nonprobability yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh atau yang sering disebut juga sensus. Maka yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan yang bekerja di UD. Asih Konveksi yang berjumlah 42 karyawan.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Kuesioner, Dokumentasi dan Observasi. Dalam penelitian ini, Uji instrumen yang dilaksanakan adalah uji statistik deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji prasyarat yaitu uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dikarenakan berdasarkan paradigma yang dibangun tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Dan yang terakhir melaksanakan uji hipotesis berupa uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)* versi 25. Teknik analisis diawali dengan melaksanakan uji statistik deskriptif, dengan mendapatkan hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga hal ini menunjukkan jika sudah secara merata penyebaran nilai data. Sebelum data di olah menggunakan uji analisis regresi linier berganda, maka dilaksanakan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda apakah lolos atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,460	2,946		2.193	0,034
Lingkungan Kerja (X1)	0,287	0,049	0,626	5.812	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,256	0,090	0,307	2.844	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Output SPSS 25 for windows, 2024

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.9, maka didapatkan hasil persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 6,460 + 0,287 X_1 + 0,256 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan model regresi tersebut, hasil intepretasi sebagai berikut :

- Konstanta (α) 6,460 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 6,460 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_1) sebesar 0,287 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja (X_1) satu

c. satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

- Nilai koefisien disiplin kerja (β_2) sebesar 0,256, maka telah menunjukkan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap adanya kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Hasil uji koefisien determinasi nampak pada tabel 2

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,855 ^a	0,731	0,717	3.299

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
Sumber : Output SPSS 25 for windows, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, jika peneliti menggunakan 3 atau lebih variabel independen, maka lebih tepat menggunakan nilai Adjusted R square. Penelitian ini memakai nilai R Square karena menggunakan 2 variabel independen yang mencakup lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2)

pada nilai *Adjusted R square* didapatkan nilai sebesar 0,731 hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan 73,1% variabel kinerja karyawan pada UD. Asih Konveksi. Sisanya sebesar (100% - 73,1%) 26,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang ada diluar penelitian ini, misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, stress kerja, beban kerja, loyalitas, kemampuan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

Pada dasarnya, uji statistik t mengidentifikasi dampak masing-masing variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi dapat diketahui dengan menggunakan uji t seperti yang terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.262	2.305		5.319	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	0.376	0.041	0.822	9.116	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Output SPSS 25 for windows, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki t_{hitung} sebesar 9,116 dan signifikansi 0,000 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 9,116 > nilai t_{tabel} 2,022 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang positif dan lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Asih

Konveksi. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi dapat diketahui dengan menggunakan uji t seperti yang terdapat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.146	3.954		2,060	0,046
Disiplin Kerja (X2)	0,589	0,093	0,706	6,297	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Output SPSS 25 for windows, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) memiliki t_{hitung} sebesar 6,297 dan signifikansi 0,000 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,297 > nilai t_{tabel} 2,022 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} yang positif dan lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Asih Konveksi. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₂ diterima sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang

diperoleh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi.

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih

Konveksi dapat diketahui dengan menggunakan uji F seperti yang terdapat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152.862	2	576.431	52.962	0.000 ^b
	Residual	424.471	39	10.884		
	Total	1577.333	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber : Output SPSS 25 for Windows, 2024

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 52,962 dan signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 52,962 > nilai F_{tabel} 3,24 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari nilai F_{hitung} yang positif dan lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Asih Konveksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima yang berarti ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi. Hipotesis ketiga dinyatakan diterima yang merupakan lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Asih Konveksi

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan tempat kerja juga akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sebaliknya semakin rendah nilai lingkungan kerja maka akan dapat membuat karyawan kesulitan dalam melaksanakan kegiatan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan atau hasil observasi diketahui hasil melakukan penyebaran kuesioner pada

variabel lingkungan kerja dengan menggunakan indikator berupa penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka memberikan jawaban yang cenderung tidak setuju, kurang setuju, dan setuju atas pernyataan yang dijawabnya. Skor terendah ditunjukkan pada indikator suara bising, ruang gerak yang diperlukan dan suhu udara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa suara bising dari sekitar tempat bekerja memang kurang bagus. Dan masalah lainnya adalah ruang gerak yang diperlukan juga memang masih belum tertata dengan baik sebagai contoh tempat kerja karyawan 1 dengan yang lainnya terlalu mepet dan sempit dan penempatan barang yang kurang tertata sehingga banyak mengambil tempat yang kosong. Dan suhu udara tempat karyawan bekerja membuat karyawan tidak nyaman dikarenakan ruang gerak yang tidak cukup dan sempit sehingga membuat suhu udara menjadi tinggi, sehingga karyawan kurang focus dalam melaksanakan kegiatannya.

Hasil penelitian ini mendukung teori lingkungan menurut Kasmir (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini dikarenakan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan atau rasa tidak

nyaman sehingga kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka karyawan juga akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. ASih Konveksi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. ASih Konveksi. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kualitas disiplin kerja karyawan maka semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah kualitas disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan di UD. ASih Konveksi

Berdasarkan fakta dilapangan yang dapat diketahui dari hasil melakukan penyebaran kuesioner pada variabel lingkungan kerja dengan memakai indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Indikator bekerja etis, ketaatan pada standar kerja dan kehadiran memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan di UD. ASih Konveksi. Sebagai contoh bahwa karyawan masih sering mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, sehingga pencapaian target standar kinerja yang belum optimal. Beberapa karyawan juga sering hadir ketempat bekerja tidak tepat waktu sebelum jam kerja yang ditetapkan hal ini juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Dalam hal ini terlihat bahwa karyawan yang kurang mematuhi standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena yang paling sering ditemui adalah kurangnya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggidari karyawan lainnya. Karyawan

terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya maupun dengan sesama karyawan. Hal ini mengdiikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara etis.

Hasil ini juga mendukung teori Kasmir (2015) yang meyakini bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan UD. ASih Konveksi yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan UD. ASih Konveksi kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Susanti (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. ASih Konveksi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan diperoleh bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. ASih Konveksi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka akan semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini bias disebabkan karyawan yang merasa tidak bersemangat bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga menyebabkan

beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan bekerja dengan maksimal jika didukung dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja di UD. Asih Konveksi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Asmin Candra (2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Susanti Nanda Harry Mahardika (2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi. (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Asih Konveksi.

Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan dan simpulan, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut : Bagi perusahaan UD. Asih Konveksi diharapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa hal yang harus perusahaan pertimbangkan seperti dari segi lingkungan kerja perusahaan dapat meningkatkannya lagi agar karyawan dapat bekerja lebih aman

dan nyaman. Dalam dari segi disiplin kerja perusahaan juga harus memberikan perhatian yang khusus agar karyawan dapat mengikuti semua aturan – aturan yang telah ditetapkan atau disepakati sebelumnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengeksplorasi lebih jauh lagi mengenai permasalahan – permasalahan yang terdapat di suatu perusahaan. Selain itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas dan subjek penelitian yang berbeda, sehingga dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih dalam dan mendapatkan temuan baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada nilai *Adjusted R square* didapatkan nilai sebesar 0,731 hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan 73,1% variabel kinerja karyawan pada UD. Asih Konveksi. Sisanya sebesar (100% - 73,1%) 26,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang ada diluar penelitian ini, misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, stress kerja, beban kerja, loyalitas, kemampuan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktek). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nur Pratama, Aditya. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. : *Skripsi*
- Palipiningtyas, D., & Aryaningtyas, A.T. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S² Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2)
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, N.S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain*, 3(1)
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1)
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wijaya, D.W.E. (2021). Diterminan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Administarsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>