

PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG BALI

D. Bahtiar¹, I. N Suarmanayasa²,

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: denibahtiar170598@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

Abstrak

Pengujian ini memiliki tujuan yaitu menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi pengujian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali, sebesar 70 orang. Desain penelitian menggunakan kuantitatif kausal. Dan menggunakan analisis yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan yaitu (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Bali Branch Picking Plant. To determine the simultaneous influence of work environment and work discipline on employee performance, and to determine the partial effect of the work environment on employee performance and the partial effect of work discipline on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Bali Branch Picking Plant, with a population of 70 people. The research design used quantitative causal. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) the work environment and work discipline had a significant effect on employee performance. (2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work discipline, work environment, performance of employees

1. Pendahuluan

MSDM ialah manajemen yang sangat penting dan mendalam guna mendalami hubungan antar manusia dengan lingkungannya di suatu instansi. Hasibuan (2012) mengatakan Manajemen SDM adalah kajian yang didalamnya terdapat aturan kerja yang mudah dipahami dan dipraktekkan dalam mewujudkan sebuah perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar yang telah di tetapkan sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan. Kinerja seorang bawahan akan menentukan baik atau tidaknya kualitas seorang bawahan dalam kurun waktu tertentu yang dilihat dengan beragam ketidakpastian, misalnya: standar, target, sasaran, kriteria yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Perindustrian semen adalah satu dari banyaknya industri yang menjadi suatu pengembangan perindustrian dan perekonomian yang ada di Indonesia. Semen sangatlah penting dalam pembangunan terkhusus infrastruktur. Salah satunya, perusahaan terbesar yang bergerak di bidang industri semen yaitu PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, sebelumnya bernama PT. Semen Gresik (persero) Tbk. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidangin durtri semen. PT. Semen Gresik diresmikan Di Gresik pada tanggal 7 Agustus 1957 oleh presiden RI pertama yaitu Ir. Soekarno dengan kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. Pengujian ini dilakukan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang pengantongan semen di Desa Celukan Bawang, Kecamatan Gerogak Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Dimana perusahaan ini memiliki 70 karyawan yang

terbagi dalam masing-masing bidang. Pengujian ini memiliki masalah dimana perusahaan ini mengalami penurunan pemasaran yang begitu drastis yang bisa dikatakan sangat menurun dan sama sekali tidak mencapai target yang seharusnya ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2019. Pada observasi awal penelitian yang dilakukan secara primer mencari data untuk digunakan sebagai tolak ukur kenapa penelitian ini harus diambil, sehingga mendapatkan suatu data dimana pada bulan Juli sampai Desember tahun 2019. Dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Target dan Realisasi Pengerjaan Pengantongan Semen pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali

No.	Rka p	Satu an	Total	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	Zak	Ton	242.770	29.900	42.500	42.050	44.200	42.960	42.160
			156.888	21.980	26.166	24.599	29.365	26.683	28.095
2	Curah	Ton	82.743	14.000	10.143	14.000	15.300	14.800	14.500
			29.429	6.536	4.310	5.160	6.156	4.654	2.586
Target		Ton	325.513	42.900	52.643	56.050	59.500	57.760	56.660
Realisasi		Ton	186.317	28.543	30.475	29.759	35.521	31.337	30.681

Melalui Tabel 1 dapat dipaparkan data target pencapaian dan realisasi pengantongan semen di tahun 2019 yaitu bahwa selama bulan Juli sampai Desember tahun 2019. Keseluruhan target yang seharusnya ditetapkan 604.363 dan terealisasinya hanya 325.306. Tentunya ini sangat tidak mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan. Dengan ini dapat dikatakan bahwa PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali, mengalami penurunan target yang sangat jauh dari realisasinya. Maka dari itu, perlu memahami factor yang menyebabkan kinerja menurun dan seharusnya menjadi tolak ukur mengapa target yang di tetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai pada bulan juli sampai desember tahun 2019.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2010). Untuk mengagapi kualitas dan kuantitas tersebut maka setiap karyawan harus melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan sebaik mungkin. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2010) yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas, (3) dapat tidaknya diandalkan, (4) sikap. berdasarkan pada observasi awal di PT. Semen Indonesia (persero) cabang Bali, dimana kinerja karyawan belum mencapai batas maksimal dapat dilihat dari pemasaran produk sehingga produksi semen yang tidak lancar (H1)

Dapat diketahui bahwa salah satu kondisi lingkungan yang membuat bawahan tidak merasa nyaman karena ruangan kantor yang sempit, banyaknya karyawan yang mengakibatkan sedikitnya ruang gerak pada para pekerja serta minimnya pencahayaan pada lokasi-lokasi yang rawan akan pekerjaan karyawan yang bekerja pada malam hari. Hubungan dan suasana tempat kerja mereka juga sangat kurang, hal ini diakibatkan karena komunikasi yang begitu kurang lancar antara pimpinan dan bawahan. Suasana yang penuh dengan debu semen mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun, hal ini diakibatkan dari kurangnya pemberian masker dan kacamata kepada karyawan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel (2014) pengujian ini menunjukkan bahwa dimensi lingkungan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. variabel

lingkungan kerja lebih dominan pada penelitian yang di kemukakan oleh Ristiani (2015), selain itu variabel disiplin kerja lebih dominan pada penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018). Menurut Nitisemito (2019) berpendapat bahwa Lingkungan kerja sesuatu yang terdapat didaerah pekerja yang mampu memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dihadapkan. Pada observasi awal yang dilakukan, masih adanya karyawan yang belum bisa mencapai kinerja dikarenakan lingkungan kerja yang belum memadai yang pastinya mempengaruhi kinerja karyawan, para pekerja tentunya menginginkan tempat kerja yang bisa membuat mereka nyaman di tempat kerjanya. (H2)

Selain faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki dampak yang membuat kinerja menurun, terkadang kekurangan pengetahuan akan peraturan yang dibuat oleh perusahaan penyebab terjadinya sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Dapat ditemukan bahwa masalah penurunan kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja yang kurang mendukung kegiatan kerja berlangsung dan kurangnya disiplin ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan para karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2012) Disiplin kerja tak hanya memberikan manfaat untuk mengejar kesuksesan sebuah perusahaan namun di sisi lain juga ditujukan untuk karyawan dengan adanya disiplin kerja maka dapat mendorong semangat kerja pegawai. Ristiani (2015) menyatakan yaitu kinerja pekerja dipengaruhi oleh program kesehatan kerja dan keselamatan kerja dan lingkungan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholil (2014) pengujiannya yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan, disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada pengujiannya menyatakan apabila kondisi lingkungan telah ditingkatkan dengan baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan tercukupi semua kebutuhan karyawan dalam bekerja dan tak lupa juga apabila karyawan yang masih tidak menaati disiplin peraturan pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang melanggar tersebut (H3).

Berdasarkan permasalahan yang dapat diidentifikasi beberapa masalah. Pertama, Permasalahan yang dihadapi adalah menurunnya kinerja pekerja. Kedua, kurang kondusifnya lingkungan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali sehingga ruangan terasa kurang nyaman. Ketiga, kurang disiplin para pekerja masih dapat ditemukan bahwa dengan hasil observasi awal yang dilakukan oleh pimpinan dan beberapa karyawan. Dari hasil observasi awal permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di PT. Semen Indonesia (persero) cabang Bali, masih ada karyawan yang belum bisa mencapai kinerja dikarenakan lingkungan belum memadai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa kurang nyaman karena ruangan yang kotor dan sempit dan banyaknya karyawan mengakibatkan sedikitnya ruang gerak yang didapat oleh karyawan, serta minimnya pencahayaan pada malam hari yang mengakibatkan lokasi yang rawan bagi karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat dikatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, pernyataan tersebut didukung oleh pendapat dari Candana (2018) mengemukakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan intensif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dari Pramadita (2013) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan pengujian ini yakni menguji (1) pengaruh lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. dan (3) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, *Packing Plant* Cabang Bali.

Hasil pengujian ini memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis yaitu Hasil dari Pengujian ini memberikan ilmu pengetahuan ialah bidang manajemen khususnya MSDM tentang bagaimana pengaruh lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara praktis hasil pengujian ini semoga memberikan informasi kepada setiap perusahaan baik itu setiap perusahaan industri maupun nonindustri terkait bagaimana pengaruh lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. kemudian untuk Universitas

Pendidikan Ganesha, pengujian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan di perpustakaan dan dapat dipergunakan untuk menunjang penelitian yang sama.

2. Metode

Rancangan pengujian penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif kausal yakni mencari hubungan sebab-akibat diantara faktor tertentu untuk mencari sesuatu yang diselidiki. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil pengujian ini diharapkan bisa menjelaskan mengenai pengaruh dari lingkungan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Semen Indonesia (persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali. pencarian data menggunakan instrumen kuesioner dan angket dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang dipakai analisis regresi linier berganda.

Subjek pengujian ini ialah semua pekerja PT. Semen Indonesia (persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali. Objek pengujian ini ialah Lingkungan, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai. Populasi tempat yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas tertentu yang sudah sesuai dengan pengujian ini untuk dipelajari mengambil kesimpulan menurut (Sugiyono, 2012). Populasi pengujian ini adalah pekerja PT. Semen Indonesia (persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali, sebanyak 70 orang. Dengan ini, populasi pengujian ini dapat diambil, sehingga cara pengambilan sampel masuk ke kategori *probability sampling*.

Pada penelitian ini prosedur pencapaian data yang dipakai dalam pengujian ini ialah menggunakan wawancara dan kuesioner. Wawancara yakni salah satu cara yang dipakai dalam pengumpulan data untuk disesuaikan dengan melakukan tanya jawab antara peneliti dan informan (Creswell, 2012). Wawancara ini digunakan sebagai pengetahuan untuk mengetahui situasi yang terjadi di lapangan pekerja yang biasa digunakan oleh informan atau responden. Sementara kuesioner ialah pencarian data yang merupakan kumpulan pernyataan yang disebutkan pada setiap pekerja dalam menyusun secara sistematis untuk mendapat jawaban yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian (Griadhi, 2010).

Pengujian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi berganda dipakai untuk memeriksa seberapa besar hubungan dari variabel lingkungan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sebelum data diolah ke analisis regresi berganda, terlebih dahulu di uji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian ini memakai model analisis regresi linier berganda untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan, disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan bantuan program aplikasi komputer yaitu (SPSS) *21 for Windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut.

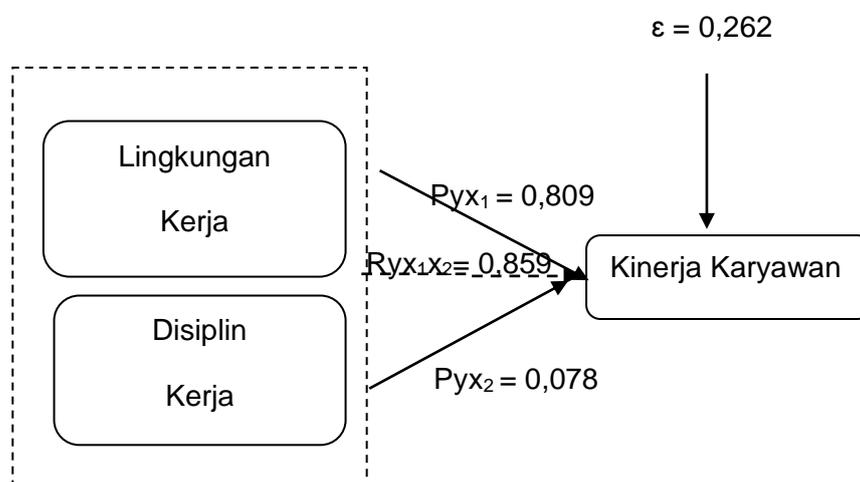
Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda pada Tabel 3 diperoleh hasil $R_{yx_1x_2} = 0,859$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali. Sumbangan pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,738 atau 73,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda pada Tabel 3 diperoleh hasil $P_{yx_1} = 0,809$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali. Sumbangan pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,654 atau 65,4%. Hasil $P_{yx_2} = 0,280$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali. Sumbangan pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,078 atau 07,8%.

Tabel. 3 Hasil penelitian pengaruh lingkungan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Parameter	Koefisien	A	p -value	Keputusan
$R_{yX_1X_2}$	0,859	0,05	0,000	Menolak H_0
$R^2_{yX_1X_2}$	0,738	0,05	0,000	Menolak H_0
P_{yX_1}	0,809	0,05	0,000	Menolak H_0
$P^2_{yX_1}$	0,654	0,05	0,000	Menolak H_0
P_{yX_2}	0,280	0,05	0,000	Menolak H_0
$P^2_{yX_2}$	0,078	0,05	0,000	Menolak H_0
ϵ	0,262	0,05	-	Menolak H_0

Struktur hubungan pengaruh lingkungan kejadian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti terlihat pada Gambar 1.



Tabel. 4 Sumbangan pengaruh variabel lingkungan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keterangan	Besar sumbangan	Persentase
Besar pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y	0,859	85,9%
Besar sumbangan X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y	0,738	73,8%
Besar pengaruh X_1 terhadap Y	0,809	80,9%
Besar sumbangan X_1 terhadap Y	0,654	65,4%
Besar pengaruh X_2 terhadap Y	0,280	28,0%
Besar sumbangan X_2 terhadap Y	0,078	07,8%

Hasil pada Tabel 4 menyatakan bahwa ada pengaruh simultan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,859 dan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,738 (73,8%) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

sebesar 0,262 (26,2%). Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudain hasil dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan". Hasil pada Tabel 4 menyatakan bahwa berarti ada pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,809 dan sumbangan pengaruh sebesar 0,654 (65,4%). Hal ini berarti lingkungan kerja berperan positif dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia (persero) cabang bali.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Hasil pada Tabel 4 menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,280 dan sumbangan pengaruhnya sebesar 0,078 (07,8%). Temuan hasil penelitian ini memberikan makna disiplin kerja berperan positif meningkatkan kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia (persero) cabang bali.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu lingkungan dan disiplin terhadap kinerja pekerja. Hal ini berarti pihak kepada perusahaan untuk memperhatikan kedua variabel bebas tersebut dalam menentukan kinerja pekerja. Pengujian ini didukung pendapat yang disampaikan Sutrisno (2009) ketidak disiplin dan disiplin dapat menjadi acuan orang lain. Jika lingkungan semuanya disiplin, maka kinerja pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin maka kinerja pegawai juga akan tidak disiplin. Kerena itu sangat sulit ingin menerapkan kedisiplinan menjadi panutan bagi karyawan. Menurut penelitian Kholil (2014) menyatakan ada hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel lingkungan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Robbins (2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dipertegas oleh Suwondo (2015) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan untuk memaksimalkan semangat dalam bekerja. Hal tersebut akan mampu mendorong pihak perusahaan memuhi segala tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditargetkan. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya meningkatkan lingkungan kerja melalui memberikan kenyamanan pada saat bekerja, karyawan memperoleh insentif yang layak, suasana lingkungan kerja yang damai terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan lebih mengutamakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman khususnya dalam hubungan antar karyawan, kerja tim dan hubungan kepada atasan sehingga terjadi perlakuan yang adil dan menyebabkan karyawan semangat dalam bekerja.

Penelitian selanjutnya diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk cabang Bali. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2009) disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai yang telah di tentukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian. Pramadita (2013) menyatakan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pihak perusahaan harus memperhatikan peraturan yang harus diperkuat lagi dalam melaksanakan proyek untuk menjamin kedisiplinan para karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia (persero) cabang bali. Kinerja karyawan menjadi menurun diakibatkan dari lingkungan kerja saat melakukan pengerjaan proyek yang dimana perusahaan kurang memperhatikan suasana

yang terjadi di lokasi pengerjaan proyek dilaksanakan. Perusahaan juga kurang mempersiapkan fasilitas peralatan kerja saat melakukan pekerjaan yang mengakibatkan terhambatnya pengerjaan proyek. Solusinya perusahaan harus memperhatikan suasana dalam bekerja para karyawan dan mempersiapkan fasilitas pendukung dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan memberikan kenyamanan kepada karyawan yang membuat karyawan itu menjadi semangat melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan disiplin kerja dimana peraturan menggunakan alat perlindungan diri masih sangat terjangkau atau bisa dikatakan masih kurang seperti halnya kaca mata, masker penutup, helm kerja, yang seharusnya menjadi prioritas utama keselamatan kerja para karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, didapat kesimpulan yaitu (1) Lingkungan dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan, disiplin kerja agar karyawan merasa tenang saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan. (2) Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan dalam hal ini yaitu lingkungan yang aman dan tenang sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, lingkungan aman dari hal-hal yang dapat membuat karyawan cedera atau terluka secara fisik dan lingkungan yang nyaman dari segi kebersihan serta keharmonisan antar tenaga kerja. (3) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu kelengkapan alat pelindung diri yang lengkap akan menunjang tercapainya keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Fasilitas tersebut sangat penting bagi karyawan karena bertujuan untuk menjamin disiplin kerja dengan menciptakan lingkungan yang aman, dan tenaga kerja yang terlatih. Jika perusahaan menyediakan perlengkapan alat pelindung diri yang lengkap menciptakan disiplin yang baik bagi perusahaan.

Dalam simpulan dan pembahasan hasil pengujian diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk *Packing Plant* Cabang Bali agar memperhatikan lingkungan saat melaksanakan pekerjaan dimana lingkungan yang kurang nyaman bisa mengakibatkan karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga disiplin peraturan yang telah dipakemkan perusahaan. (2) Bagi peneliti seterusnya yang berminat untuk memproses hal sejalan yaitu lingkungan X_1 dan disiplin X_2 diharapkan untuk memperluas wawasan pengujian ini dengan memakai indikator yang lebih meluas agar hasil lebih teruji keabsahannya, di samping itu juga diharapkan untuk mengkaji variabel lain yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, pengembangan karir, stres kerja, kompensasi, pendidikan, promosi jabatan, dan pengalaman kerja, intensif, komunikasi kerja, dan juga peneliti menyarankan untuk kepada penelitian selanjutnya agar menggunakan metode analisis jalur.

Daftar Pustaka

- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Rayo Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1-8.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Upper Saddle Rive, N.J: Merrill.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada. *AGARO*, 5(1).
- Griadhi, N. C. (2010). *Metodologi Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial*. Singaraja: UD. Bali Warna.

- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kholil, M. A., Marzolina, & Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jom FEKON*, 1(2).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evakuasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marsel, M. M., Victor, P. K., & Farlane S. R. (2014). . Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1071-1080.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramadita, A. G., & Ida Bagus Ketut. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distributor di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8).
- Ristiani, Eka. (2015). Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *JOM FEKON*, 2(1).
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabetta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwondo, D. I., & Eddy Madiono S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank di Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.