

## ***Analysis of the Role of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at National Importer of Household Appliances.***

### **Analisis Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga**

**Ilham Arief<sup>1\*</sup>, Iwan Henri Kusnadi<sup>2</sup>, Pandu Adi Cakranegara<sup>3</sup>, Irwan Moridu<sup>4</sup>, Rihfenti Ernayani<sup>5</sup>**  
Universitas Yarsi<sup>1</sup>, Universitas Subang<sup>2</sup>, Universitas Presiden<sup>3</sup>, Universitas Muhammadiyah  
Luwuk<sup>4</sup>, Universitas Balikpapan<sup>5</sup>

[ilhamarief01@gmail.com](mailto:ilhamarief01@gmail.com)<sup>1</sup>, [iwanhenri01@gmail.com](mailto:iwanhenri01@gmail.com)<sup>2</sup>, [pandu.cakranegara@president.ac.id](mailto:pandu.cakranegara@president.ac.id)<sup>3</sup>,  
[irwanmoridu@gmail.com](mailto:irwanmoridu@gmail.com)<sup>4</sup>, [rihfenti@uniba-bpn.ac.id](mailto:rihfenti@uniba-bpn.ac.id)<sup>5</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at one of national household importer company. This research is a quantitative research. Samples were taken as many as 60 respondents. The measuring tool used is a questionnaire via google from. The data in this study uses the SPSS 20 program. From the results of the hypothesis analysis that the work environment has no significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *work environment, work discipline, employee performance, importer company*

#### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu perusahaan importir nasional peralatan rumah tangga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner melalui google from. Data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Dari hasil analisis hipotesis bahwa, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** *lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, perusahaan importer*

## **1. Pendahuluan**

Dalam organisasi atau perusahaan sangat penting memiliki SDM yang produktivitas kinerja nya yang tinggi, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari kualitas barang, brand dan nama perusahaan saja, tetapi juga dapat diukur dari kualitas SDM nya. Maka dari itu perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas, inovatif, dan mempunyai kreatifitas yang tinggi, karena karyawan adalah aset yang sangat penting didalam perusahaan dan harus diperhatikan oleh perusahaan dengan memberikan setiap program pelatihan yang berkaitan dengan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Seiringnya waktu suatu perusahaan akan mengalami pasang surutnya kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi membuat perusahaan menjadi optimal.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan juga lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Bahri (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Jadi



dengan bekerja di lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan menurut kusumastuti, (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

Begitu juga dengan disiplin kerja menjadi salah satu faktor dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Prihantoro (2015) Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Ardana disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (tyas dan sunuharyo 2018).

PT Arkstarindo Artha Makmur didirikan pada 16 agustus 2000 sebagai perusahaan importir, perdagangan, dan distribusi produk seperti masker, popok bayi atau dewasa, dan plastik gulung perekat. Dalam perkembangannya dan sesuai dengan permintaan pasar, usaha tersebut berkembang dengan penambahan produk- produk lainnya seperti *Personal Care (Cosmetics)* dan Produk-produk Farmasi, antara lain :Adult Diapers, Under Pads, Plastic Wrapping, Masker dan lain-lain. PT Arkstarindo Artha Makmur berlokasi di Marunda Makmur, Bekasi. PT Arkstarindo Artha Makmur tersebar di berbagai wilayah seperti Jawa Tengah, Jawa Barat dan Jawa Timur. PT Arkstarindo Artha Makmur memiliki 120 karyawan yang tersebar di daerah Jawa.

Pada tanggal 15 september 2020, peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada HRD di PT Arkstarindo Artha Makmur mengatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang kerjasama sesama rekan kerjanya di perusahaan tersebut, terlihat masih ada beberapa karyawan yang bekerja secara individu dari pada bekerjasama dengan rekan kerjanya. Padahal dalam bekerjasama dalam tim dapat mewujudkan keberhasilan kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan kerjasama dalam tim masih kurang maksimal yang sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Padahal dalam bekerja sama dalam tim akan mempermudah untuk menyelesaikan suatu masalah di perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan Supervisor PT Arkstarindo Artha Makmur mengatakan bahwa kinerja karyawan masih ada yang melakukan kesalahan dalam

memindahkan barang produksi ke tempat yang seharusnya, dan sering terjadi kesalahan dalam pengepakan barang produksi. Kesalahan tersebut terjadi pada karyawan yang baru masuk bekerja yang diberikan tugas langsung oleh atasan. Oleh karena itu permasalahan ini dapat menimbulkan kesalahpahaman sesama rekan kerja di lokasi kerja.

Secara kondisi fisik dalam perusahaan masih kurang rapi dan belum kondusif dapat dinilai menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kualitas karyawan. Tempat kerja yang tidak nyaman, siklus udara yang tidak begitu baik, penerangan cahaya, dan ruangan yang kurang begitu luas dapat mengakibatkan barang produksi menjadi menumpuk. Selain kondisi lingkungan kerja secara fisik, ternyata juga lingkungan kerja secara non-fisik di PT Arkstarindo Artha Makmur seperti hubungan dengan sesama rekan kerja yang menjadi keluhan diantara sesama karyawan. Sebagai berikut di dalam perusahaan tersebut yaitu karyawan di bagian finansial mengeluhkan terhadap rekan kerja yang kerap kali terlambat kumpul data omset harian yang mengakibatkan penumpukan data omset harian yang seharusnya di rekapitulasi dan terlambat dalam pengumpulan input rekap data keuangan. Keterlambatan ini akan timbulkan kesan tidak baik untuk karyawan dan dapat memunculkan sedikit masalah dengan sesama rekan kerja. hal lain dalam perusahaan belum tersedianya kantin. Dalam kondisi ini seperti bisa menyebabkan turunya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Arkstarindo Artha Makmur pada tanggal 15 september 2020, maka diketahui 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Arkstarindo Artha Makmur. Hal ini diperkuat oleh hasil pra-survey kepada 40 orang karyawan perusahaan untuk memilih faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan PT Arkstarindo Artha Makmur.



**Gambar 1. Hasil Pra-survey**

*Sumber: Observasi dengan 40 orang karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur*

Selain melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, peneliti juga melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui kinerja karyawan. Berdasarkan gambar diatas diketahui dari nilai tertinggi yang menjadi faktor kinerja karyawan adalah lingkungan kerja sebesar 22,5% dan disiplin kerja sebesar 20%. Sedangkan faktor yang paling kecil ada 2 faktor yaitu beban kerja, dan komunikasi sebesar 10% saja. Faktor-faktor seperti ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena faktor ini menjadi penentu keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survey dengan 40 orang karyawan di PT Arkstarindo Artha Makmur pada tanggal 15-16 september 2020 menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan juga oleh perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh HRD menilai bahwa disiplin kerja memang perlu diperhatikan. Dalam masalah disiplin kerja, pada karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur perlu diperhatikan karena masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan oleh atasannya yang dimana menjadi kewajibannya dalam bekerja, seperti terlambat dalam pengumpulan input rekap data keuangan, dan terlambat pengumpulan omset harian. Hal ini menandakan bahwa karyawan masih kurang mematuhi peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1. Absensi karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur 2016-2020**

NO	KETERANGAN	2016		2017		2018		2019		2020	
		JUMLAH	%								
1	Terlambat Masuk	120	0.49	78	0.30	230	0.81	265		117	0.04
2	Alpa	0		0		0		0	0.93	0	
3	Izin	180	0.73	125	0.48	204	0.72	89	0.31	90	0.36
4	Sakit	230	0.93	187	0.72	130	0.26	150	0.52	105	0.42
Jumlah Karyawan		100		105		114		116		120	
Harian Karyawan Efektif		246		248		248		245		210	
JK X HKE		24600		26040		28272		28420		25200	

Sumber: PT Arkstarindo Artha Makmur

Berdasarkan tabel 1 bahwa kinerja karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang rendah dan kurang bertanggung jawab. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2016 sebanyak 120 (0,49%), karyawan alpa nihil hal ini dikarenakan karyawan lebih memilih untuk izin atau sakit daripada alpa, karyawan izin sebesar 180 (0,73%), sakit sebanyak 230 (0,93%). Tahun 2017 jumlah karyawan terlambat 78 (0,30%), alpa nihil, izin sebanyak 125 (0,48%), sakit sebanyak 187 (0,72%).

Tahun 2018 karyawan terlambat sebanyak 230 (0,81%), alpa nihil, izin sebanyak 204 (0,72%), sakit sebanyak 130 (0,26%). Tahun 2019 karyawan terlambat sebanyak 265 (0,93%), alpa nihil, izin sebanyak 89 (0,31%), sakit 150 (0,52%). Tahun 2020 karyawan yang terlambat sebanyak 117 (0,04%), alpa nihil, izin 90 (0,36%), sakit 105 (0,42%).

Dari tabel diatas terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif yang dapat dikategorikan kurangnya disiplin. Masih ada beberapa karyawan yang kedisiplinannya sangat lah rendah dan kurang bertanggung jawab akan peraturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengawasi dan membina karyawan, agar kedisiplinan kerja karyawan lebih baik lagi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Lemhanas disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan sebuah sistem yang mengharuskan orang tunduk terhadap keputusan, perintah, atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri. (Budhi, 2017). Menurut Malayu S.P. Hasibuan Pengertian kedisiplinan adalah sebagai kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan kesediaan seseorang yang berlaku. (Ganyang, 2018)

Menurut (Ganyang, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan harus bersedia menaati semua peraturan yang ada di perusahaan, baik dikatakan konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Gouzali Saydam mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai salah satu sarana dan prasarana dalam bekerja yang berada disekitar para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. (Silitonga, 2020)

Menurut Alex Nitisemito Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Silitonga, 2020). Menurut Schultz dan Schultz Lingkungan atau kondisi kerja adalah aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Silitonga, 2020).

Menurut Sedarmayanti Mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dalam lingkungan sekitarnya yang di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Silitonga, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Soedharmayanti Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang

telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika. ( Ansory dan Indrasari, 2018).

Menurut Armstrong dan Murlis Manajemen kinerja merupakan suatu sarana untuk mendapatkan hasil yang baik dalam organisasi, kelompok, maupun individu dalam kerangka kerja yang sudah disepakati sesuai dengan perencanaan sasaran, tujuan, dan standar (Hery 2019,P.2). Menurut DeNisi Manajemen kinerja adalah suatu yang praktik untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai target individu atau kelompok dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja organisasi (Hery, 2019). Sedangkan menurut Walters Manajemen kinerja adalah mengarahkan atau mendorong karyawan untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi (Hery, 2019).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi, tim, individu dalam kerangka kerja yang disepakati sesuai dengan perencanaan tujuan, sasaran, dan standar. Dan mendorong karyawan untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi.

### 3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono jenis penelitian ini adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, penelitian ini digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif adalah sebagai salah satu jenis penelitian spesifikasinya secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas pembuatan desain penelitian (Widiasworo, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan untuk mengetahui pengaruhnya dari variabel (*Independen*) bebas pada variabel (*dependen*) terikat. Objek penelitian ini diambil dari seluruh karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur. Tempat wawancara dan penyebaran kuesioner dilakukan untuk keperluan penelitian di Pergudangan marunda Center, Segara Makmur, Kec. Tarumajaya, Bekasi, Jawa Barat 17211, Indonesia. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 15 september 2020 yang diawali dengan wawancara dengan HRD berasal dari PT Arkstarindo Artha Makmur. dan penyebaran kuesioner pada bulan juni 2021.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada table menjelaskan bawah pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Arkstarindo Artha Makmur yang memiliki nilai thitung sebesar 1.957 nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,002 atau dapat juga diketahui dengan melihat nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,055 nilai ini lebih besar dari 0,05. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan kontribusi tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Arkstarindo Artha Makmur.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan melakukan observasi kepada karyawan pada PT Arkstarindo Artha Makmur terhadap variabel lingkungan kerja yang meliputi fasilitas umum, penerangan, kebersihan, siklus udara, hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, kerja sama antar karyawan tampaknya tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena menurut karyawan dengan adanya

fasilitas yang tidak memadai dapat mengganggu bekerja, penerangan yang kurang dapat mengganggu pandangan mata yang membuat para karyawan tidak dapat melihat dengan jelas, karyawan terbiasa dengan lingkungan kerja yang kurang bersih, siklus udara yang panas dapat juga mengganggu dalam bekerja. Sedangkan hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan sudah menjadi hal yang sewajarnya yang harus dihadapi oleh karyawan untuk bertahan dalam perusahaan.

Dari hasil peneliti dari penulis, terhadap penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat hasil yang signifikan. Hal ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Dewi Puspita Sari, Imelda Megawati, Imam Heriyanto, (2020) bahwa ada kesamaan variabel yang menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji T pada table menjelaskan bawah pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan ( Y ) pada PT Arkstarindo Artha Makmur yang memiliki nilai thitung sebesar 5.198 nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,002 atau dapat juga diketahui dengan melihat nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja ( X2 ) memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan ( Y ), sehingga HO ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Arkstarindo Artha Makmur.

Dari hasil peneliti dari penulis, terhadap penelitian yang terkait dengan disiplin kerja ( X2 ) terhadap kinerja karyawan ( Y ) terdapat hasil yang signifikan. Hal ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Desy Puspita dan Sri Widodo (2020) bahwa ada kesamaan variabel yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Nilai Rata-Rata ( Mean )**

Nilai rata-rata atau mean menunjukkan hasil rata-rata dari tiap indikator yang digunakan semua variabel dalam penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.**

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Item Pernyataan</i>	<i>mean</i>
<i>Lingkungan kerja</i>	<i>Dengan adanya fasilitas ( komputer, printer, dll ) dapat membantu saya dalam bekerja Fasilitas toilet yang disediakan layak dipakai Penerangan yang ada (sinar matahari atau listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja Komunikasi saya dengan sesama rekan kerja baik Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan</i>	<i>LK1</i>	4.27
		<i>LK2</i>	3.03
		<i>LK3</i>	2.52
		<i>LK4</i>	3.93
		<i>LK5</i>	2.92
		<i>LK6</i>	4.23
		<i>LK7</i>	3.07
		<i>LK8</i>	4.58
		<i>LK9</i>	4.53

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata mean dari variabel lingkungan kerja yaitu paling tertinggi sebesar 4.58 pada item LK8 yaitu komunikasi antara saya dengan atasan berjalan baik dan memiliki nilai mean terendah sebesar 2.52 pada item LK3 yaitu Penerangan yang ada (sinar matahari atau listrik) di ruang kerja telah sesuai

dengan kebutuhan.

**Tabel 3. Nilai Rata-Rata Disiplin Kerja (DP)**

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Item Pertanyaan</i>	<i>Mean</i>
<i>Disiplin kerja</i>	<i>Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan</i>	<i>DK1</i>	<i>2.98</i>
	<i>saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan</i>	<i>DK2</i>	<i>4.08</i>
	<i>Saya menggunakan waktu untuk bekerja dengan sebaik mungkin</i>	<i>DK3</i>	<i>4.08</i>
	<i>Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan</i>	<i>DK4</i>	<i>4.20</i>
	<i>Saya mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan</i>	<i>DK5</i>	<i>4.35</i>
	<i>Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saya pada jam kerja</i>	<i>DK6</i>	<i>4.47</i>
	<i>Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</i>	<i>DK7</i>	<i>4.40</i>
	<i>Saya siap menerima sanksi atas kesalahan saya</i>	<i>DK8</i>	<i>4.27</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata mean dari variabel disiplin kerja yaitu paling tertinggi sebesar 4.47 pada item DK6 yaitu Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saya pada jam kerja dan memiliki nilai mean terendah sebesar 2.98 pada item DK1 yaitu Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4. Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan ( KK )**

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Item Pertanyaan</i>	<i>Mean</i>
<i>Kinerja karyawan</i>	<i>Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai yang diharapkan</i>	<i>KK1</i>	<i>3.53</i>
	<i>Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan pekerjaan saya</i>	<i>KK2</i>	<i>4.17</i>
	<i>Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan</i>	<i>KK3</i>	<i>4.35</i>
	<i>Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan saya</i>	<i>KK4</i>	<i>4.27</i>
	<i>Saya memahami dengan baik deskripsi pekerjaan saya</i>	<i>KK5</i>	<i>4.30</i>
	<i>Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja</i>	<i>KK6</i>	<i>3.13</i>
	<i>Saya dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri</i>	<i>KK7</i>	<i>3.65</i>

<i>Saya tetap bekerja dengan baik walaupun tidak ada atasan di tempat</i>	KK8	4.33
---	-----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata mean dari variabel disiplin kerja yaitu paling tertinggi sebesar 4.35 pada item KK3 yaitu Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki nilai mean terendah sebesar 3.13 pada item KK6 yaitu Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Arinawati, E., & Suryadi, B. (2021). *Penataan produk (c3) kompetensi keahlian : daring dan pemasaran*. Jakarta:Grasindo
- Bahri, M. S. (2018). *pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja ,budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya :CV Jakad publishing.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia ( Studi Kasus)* Jkad Media Publishing.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Eroy, A. R. E. (2020). *7 Steps to HRM 4.0 : Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon : Runzune Sapta Konsultan
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018, Oktober). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis. *Jurnal Varian*. .2(1), 31-36.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Riau:Dotplus Publisher.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. Bogor:Penerbit In Media.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Center for Academic Publishing Service.
- Hidayat, A. A. (2021). *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Surabaya : Health Books Publishing.
- Julitawaty, W. (2021). *Manajemen Komunikasi*. Sumatra Utara : Yayasan Kita Menulis.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan*

- Berdaya Saing*). Malang:Intrans Publishing.
- Kinerja perawatan Rumah Sakit*). Sidoarjo : Zifatama Jawa
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya:Media Sahabat Cendekia.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). :Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3, 43-53.
- Larasati, Sti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mathis, R. L dan Jackson J. H., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Parinding, R. G. (2017, Agustus). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:CV Budi Utama.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta:CV Budi Utama.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Solo : CV. Wade Group.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke depan*. Makassar:Celebes Media Perkasa
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Sandi, K., Habibi, R., & Fauzan, M. N. (2020). *Tutorial PHP machine learning menggunakan regresi linear berganda pada aplikasi bank sampah istimewa versi 2.0 berbasis web*. Bandung : Kreatif Industri Nusantara.
- Santi, I. H., & Sudiasmo, F. (2020). *Perceived Usefulness Dan Perceived Ease Of Use Terhadap Behavioral Intention To Use Dan Actual Usage Pada Aplikasi Identifikasi Jenis Kulit Waiah*. Surabaya : CV.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siregar, & Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Utara:yayasan kita menulis.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopannah, A. (2021). *Isu Kontempore Ekonomi Dan Bisnis*. Surabaya:SCOPINDO MEDIA PUSTAKA
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A.,Sudarso, A., Purba, . B., Purba, S., Yuniwat, I., Hidayatulloh, A. N., Irawati, & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: KENCANA.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi ( Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV BUDI Utama.
- Trigunawan, A., Rahayu, W. I., & Andarsyah, R. (2020). *Regresi linier untuk prediksi jumlah penjualan terhadap jumlah permintaan*. Bandung : Kreatif.

- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62, 172-180.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta : Araska.