

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BAMULIH JAYA PALEMBANG

Delimawati

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bamulih Jaya Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian pada uji T pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,461) > t_{tabel} (2,040)$, signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,726) > t_{tabel} (2,040)$ dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel dan berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (9,567) > F_{tabel} (3,305)$, dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja & Kinerja*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan jenis pekerjaannya. Sumber daya manusia yang unggul dan berpotensi harus senantiasa dipertahankan dan dikembangkan sehingga memiliki kinerja yang maksimal dan sanggup menghadapi tuntutan yang ada dalam perusahaan serta persaingan bisnis yang kompleks untuk menjawab semua tantangan dan mampu bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam arti luas akan membawa kesejahteraan bagi pengelolaannya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun

masyarakat umum.

Selanjutnya Gomes (2015:45) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Singodimedjo

(dalam Edy Sutrisno 2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2017:163). Penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan haruslah di jaga selalu, jika tidak di jaga dan awasmaka akan berpengaruh terhadap ketepatan waktu kerja dan efektifitas tugas yang di berikan. Dengan demikian, tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan akan terhambat dalam pencapaiannya. Jika perusahaan hanya mementingkan faktor pendidikan, kemampuan karyawan, dan teknologi saja tanpa memperhatikan kedisiplinan serta lingkungan kerja tidak akan menghasilkan sebuah produk atau jasa yang maksimal bila para karyawan tidak dapat memanfaatkan fasilitas secara teratur dan mempunyai tingkat disiplin kerja.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2017:548)

CV. Bamulih Jaya Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang general kontraktor, maintenance dan supplier. Adapun permasalahan di CV. Bamulih Jaya Palembang adalah masalah lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, terlihat adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman di dalam perusahaan. Hal dapat dilihat dari ruang kerja dimana lampu penerangan masih terasa remang-remang (kurang terang), warna cat dinding sudah memudar, ruangan terasa panas, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan.

Tabel 1
Keadaan Lingkungan Kerja
CV. Bamulih Jaya Palembang

No	Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisk	Keadaan Seharusnya
1	Hubungan kurang harmonis antara rekan kerja setingkat karena perusahaan keluarga	Hubungan rekan kerja setingkat seharusnya terjalin harmonis sehingga tidak menimbulkan kesenjangan.
2	Loyalistas karyawan. Ada beberapa karyawan yang kurang loyalitas terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan banyak yang tidak terselesaikan.	Seharusnya karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktunya.

3	Rasa aman Karyawan merasa kurang aman terhadap keputusan hubungan kerja, sehingga yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.	Seharusnya perusahaan menjamin kepada semua karyawan terhadap keputusan hubungan kerja (PHK) sehingga karyawan merasa aman kelangsungan kehidupan karyawan.
4.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah agak redup karena sudah lama digunakan.	Penerangan ruangan kerja harus cukup terang tidak menyilaukan mata
5.	Temperatur ditempat kerja terasa panas karena memakai AC yang sudah lama sehingga kurang berfungsi, sehingga mempengaruhi suhu tubuh	Temperatur ruangan kerja seharusnya sejuk dengan menggunakan AC, sehingga ruangan terasa sejuk dan nyaman
6	Sirkulasi udara kurang memadai karena ruang kerja disekat-sekat sehingga terasa pengap	Ventilasi saluran udara seharusnya dibuat setiap sudut ruangan sehingga sirkulasi udara akan selalu berganti
7	Pewarnaan dinding ruang kerja sudah memudar dan terlihat kusam karena sudah lama tidak dicat ulang.	Seharusnya pengecatan dinding ruangan dilakukan 2 tahun sekali untuk pencerahan pewarnaan sehingga memberikan efek penglihatan.
8	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi belum tersusun rapi di ruang kerja	Layout untuk perlengkapan maupun peralatan kantor dan kerja hendaknya disusun rapi`

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya kerja yang diterapkan oleh CV. Bamulih Jaya Palembang ternyata belum dapat meningkatkan antusiasisme karyawan untuk bekerja. Kenyataan tersebut dilihat dari adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja serta meningkatnya absensi karyawan, dimana masih banyak

karyawan yang datang terlambat setiap harinya dengan berbagai alasan. Padahal perusahaan telah memberi aturan yang ketat terhadap karyawannya. Perusahaan menetapkan jam kerja masuk pada pukul 08.00 namun sampai pukul 09.00 masih ada karyawan yang baru datang, perusahaan juga menentukan pulang pukul 17.00, tetapi sebelum pukul 17.00 karyawan sudah ada yang pulang.

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Bamulih Jaya Palembang Tahun 2018

Bulan Januari	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan				Total Kehadiran	Persentase Ketidak hadiran Karyawan
				Sakit	Izin	Tanpa Ket.	Total		
Januari	34	26	884	18	12	2	32	852	3,62
Februari	34	23	782	18	10	4	32	852	3,62
Maret	34	26	884	17	10	4	31	853	3,51
April	34	24	816	17	9	4	30	786	3,68
Mei	34	24	816	17	10	7	34	782	4,17
Juni	34	18	612	12	8	5	25	587	4,08

Juli	34	26	884	18	10	8	36	848	4,07
Agustus	34	25	850	15	12	7	34	816	4,00
September	34	25	850	10	10	3	23	827	2,71
Oktober	34	27	918	13	8	7	28	890	3,05
November	34	25	850	15	10	6	31	819	3,65
Desember	34	24	816	17	10	3	30	786	3,68
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan									3,65

Sumber : CV. Bamulih Jaya Palembang (2018)

**Tabel 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Bamulih Jaya Palembang Tahun 2019**

Bulan Januari	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan				Total Kehadiran	Persentase Ketidak hadiran Karyawan
				Sakit	Izin	Tanpa Ket.	Total		
Januari	34	26	884	15	11	2	28	856	3,17
Februari	34	23	782	17	9	4	30	752	3,84
Maret	34	25	850	17	10	4	31	819	3,65
April	34	23	782	18	5	4	27	755	3,45
Mei	34	24	816	17	10	7	34	782	4,17
Juni	34	22	748	14	8	5	27	721	3,61
Juli	34	26	884	18	10	8	36	848	4,07
Agustus	34	26	884	15	12	7	34	814	3,85
September	34	25	850	10	10	3	23	827	2,71
Oktober	34	26	884	14	8	7	31	853	3,51
November	34	25	850	15	10	6	31	819	3,65
Desember	34	25	850	17	10	3	30	820	3,53
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan									3,61

Sumber : CV. Bamulih Jaya Palembang (2019)

**Tabel 4 Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Bamulih Jaya Palembang Tahun 2020**

Bulan Januari	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan				Total Kehadiran	Persentase Ketidak hadiran Karyawan
				Sakit	Izin	Tanpa Ket.	Total		
Januari	34	25	850	20	9	2	31	819	3,65
Februari	34	25	850	17	10	3	30	820	3,53
Maret	34	25	850	17	10	4	31	819	3,65
April	34	25	850	17	11	4	32	818	3,76
Mei	34	22	748	15	10	7	32	716	4,28
Juni	34	25	850	12	8	4	24	826	2,82
Juli	34	26	884	18	5	8	31	853	3,51
Agustus	34	24	816	15	12	7	34	812	4,17
September	34	26	884	10	10	3	23	861	2,60
Oktober	34	26	884	11	8	2	21	863	2,38
November	34	25	850	13	10	6	29	821	3,41
Desember	34	26	884	9	8	4	21	863	2,38
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan									3,34

Sumber : CV. Bamulih Jaya Palembang (2020)

Tabel diatas terlihat rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan CV. Bamulih Jaya pada tahun 2018 sebesar 3,65%. Pada tahun 2019 sebesar 3,61% dan pada tahun 2020 sebesar 3,34%. Menurut Mudiarta (2013:97) rata-rata persentase jumlah ketidakhadiran karyawan yang normal adalah sebesar 3% per tahun. Sedangkan yang terjadi di CV. Bamulih Jaya ketidakhadiran karyawan diatas 3%, hal ini berarti persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang cenderung belum normal karena masih diatas 3%, yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang mangkir dari tugas dan tanggung jawabnya cukup tinggi.

Fenomena inilah yang terjadi di CV. Bamulih Jaya Palembang sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang”. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang dan Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. CV. Bamulih Jaya Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan

kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins dalam Handoko (2015,125) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex Nitisemito (2017:80) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

a. Lingkungan kerja fisik

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan

akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan

terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. Non Fisik

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2010).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan Gomes (2015:47) menyatakan ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan Psikososial / Non-Fisik
- Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Mereka mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik individu pekerja serta orang-orang dari anggota keluarga mereka. Oleh karena itu, sifat dari faktor psikososial yang kompleks, meliputi isu-isu yang berkaitan dengan pekerja, lingkungan umum dan pekerjaan. Lingkungan psikososial menjadi 3 kategori, yaitu dukungan atasan, peran harmoni dan kualitas kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2015:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan

- tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Guritno dan Waridin (2016:67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu

perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision* serta *Interpersonal impact*.

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya manusia (manusia, keuangan,

teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja-sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2017:233) indikator pengukuran kinerja dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk clapat

mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Adapun penelitian ini adalah penelitian Asosiatif penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2016:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka.

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang berjumlah 34 orang.

b. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus atau jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan objek penelitian ini yaitu 34 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang *et al*, 2015:32). Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Situmorang dkk, 2012). Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas

dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24,00.

Analisis Deskrriptif Statistik

a. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = disiplin kerja

e = Standart Error

Uji Signifikan

a. Uji F

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja.

Adapun rumusnya :

$$f = \frac{r^2 / (k-1)}{1-r^2 / n-k}$$

b. Uji T

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun rumusnya : $t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$

HASIL PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

1. Uji Validasi Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 24,0. Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 24,0 (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r hitung (korelasi skor item terhadap skor total (*Corrected Item Total Correlation*) = 0,3 jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid,

sedangkan r negative $< 0,3$ maka item tidak valid.

- Validasi Lingkungan Kerja (X_1)

Hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (10 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.755	Valid
Butir 2	0.481	Valid
Butir 3	0.673	Valid
Butir 4	0.654	Valid
Butir 5	0.848	Valid
Butir 6	0.813	Valid
Butir 7	0.589	Valid
Butir 8	0.751	Valid
Butir 9	0.740	Valid
Butir 10	0.449	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2022)

- Validasi Variabel Disiplin Kerja

Untuk variabel disiplin kerja (X_2), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (8 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel disiplin kerja (X_2) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Validitas disiplin kerja (X_2)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.618	Valid
Butir 2	0.815	Valid
Butir 3	0.739	Valid
Butir 4	0.579	Valid
Butir 5	0.701	Valid
Butir 6	0.643	Valid
Butir 7	0.701	Valid
Butir 8	0.767	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2022)

- Validasi Variabel Kinerja (Y)

Untuk variabel kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (10 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.763	Valid
Butir 2	0.609	Valid
Butir 3	0.705	Valid
Butir 4	0.647	Valid
Butir 5	0.755	Valid
Butir 6	0.672	Valid
Butir 7	0.573	Valid
Butir 8	0.501	Valid
Butir 9	0.693	Valid
Butir 10	0.682	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2022)

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan software SPSS (*statistic Package for the Social Science*) versi 24.0, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut

dinyatakan reliabel.

- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Lingkungan Kerja	0,910	Reliabel
Disiplin Kerja	0,904	Reliabel
Kinerja	0,904	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2022)

Analisis Deskriptif Statistik Koefisien Diterminasi

Tabel 9
Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	7027	15.33768

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

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi (korelation pearson), yaitu korelasi antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,788 artinya korelasi antar variabel

dengan Lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,788 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.

- b. R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,620 artinya persentase sumbangan Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 62,%,

sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu

variabel Lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.534	7.930		6.094
	L.Kerja	.778	.170	.087	4.461
	Disiplin	.564	.226	.138	3.726

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

Hasil regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 14,534 + 0,778 X_1 + 0,564 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standart Error

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas,

demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 14,534 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel Lingkungan kerja dan disiplin kerja 0, maka jumlah kinerja sebesar 14,534
- Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,778. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% Lingkungan kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,778%
- Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,564. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,564%

Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja

(Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel Lingkungan kerjamen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 11
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.534	7.930		6.094	.001
	L.Kerja	.778	.170	.087	4.461	.000
	Disiplin	.564	.226	.138	3.726	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

- a. Pengujian variabel Lingkungan kerja (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (Lingkungan kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,461. Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 31$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,040. Karena $t_{hitung} (4,461) > t_{tabel} (2,040)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Pengujian variabel disiplin kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (disiplin kerja)

secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,726 Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $35 - 2 - 1 = 31$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,040. Karena $t_{hitung} (3,726) > t_{tabel} (2,040)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

- e. Uji Signifikansi Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 12
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.312	2	16.156	9.567	.000 ^b
	Residual	883.217	31	28.491		
	Total	915.529	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh nilai sebesar 9,567. Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 31$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,305. Karena F hitung (9,567) > F tabel (3,305), maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel lingkungan kerja organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang), ternyata

hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel lingkungan kerja organisasi dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bamulih Jaya Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

1. Guna meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan hendaknya manajemen perusahaan memperhatikan lingkungan kerja atau tempat kerja yang lebih nyaman kepada karyawan.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaannya mentaati semua peraturan perusahaan maka pihak perusahaan/manajemen memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi bekerja.

3. Guna meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan /manajemen lebih

sering mengadakan pengawasan, guna meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi guna menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2016
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personaliala, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta, 2017
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yokyakarta : Graha Ilmu, 2017
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Kencana, Jakarta, 2016
- Guritno, Bambang dan Waridin, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 4, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015
- Hasibuan, SP. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, 2017
- Hani Handoko, *Manajemen Personaliala & Sumberdaya Manusia* (Edisi 2), BPFE. Yogyakarta, 2015
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2015
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2017
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2017
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Edisi 16), Salemba Empat, Jakarta, 2017
- Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2016
- Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, 2015
- Pandi, Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*, Zanaf Publishing, Pekan Baru 2016
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 2017
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlagga, Jakarta, 2017