

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. OTSCON SAFETY INDONESIA**

***EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. OTSCON SAFETY INDONESIA***

Muhamad Rizki¹, Novian Ekawaty²

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia^{1,2}

1610631020241@student.unsika.ac.id¹

ABSTRACT

Employees are a dynamic factor in all operational activities within the company. PT. Otsccon Safety Indonesia as a company that applies work discipline to employees to be more productive, comply with regulations and policies in order to provide benefits for the company in achieving company goals optimally in the long term. The research has the aim of knowing the partial and simultaneous influence of employee work discipline, the work environment of existing employees on their performance at PT. Otsccon Safety Indonesia is descriptively verifiative. Researchers used as many as 110 employees as respondents as samples taken through saturated sampling technique. The path analysis test resulted in the finding of a partial effect of 47.2% between work discipline on employee performance and 11.9% of the work environment on employee performance. The findings amounted to 59.1% of the simultaneous influence of all variables. Researchers found the influence of other variables outside the model, namely 40.9%.

Keyword: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Pegawai menjadi faktor dinamis pada seluruh kegiatan operasional di dalam perusahaan. PT. Otsccon Safety Indonesia sebagai perusahaan yang mengimplementasikan disiplin kerja terhadap karyawan agar lebih produktif, mentaati ketentuan peraturan dan kebijakan agar memberikan keuntungan bagi perusahaan tercapainya tujuan perusahaan dengan optimal dalam waktu jangka panjang. Pelaksanaan penelitian memiliki tujuan mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan yang ada terhadap kinerjanya di PT. Otsccon Safety Indonesia secara deskriptif verifikatif. Peneliti menggunakan sebanyak 110 karyawan sebagai responden sebagai sampel yang diambil melalui tehnik sampling jenuh. Uji analisis jalur menghasilkan temuan pengaruh parsial sebesar 47,2% antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sebesar 11,9% dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan sebesar 59,1% dari pengaruh secara simultan dari seluruh variabel. Peneliti menemukan pengaruh variabel lain di luar model yakni 40,9%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan kerja yang terjadi di dunia usaha akhir-akhir ini mengalami peningkatan yang signifikan sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Untuk mencapai suatu kondisi yang optimal, suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia yang merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan individu maupun secara kelompok yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Meningkatkan pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu perusahaan yaitu dengan meningkatkan sumber kualitas SDM. Semakin baik kualitas karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Karena baik buruknya perusahaan dapat dilihat dari kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Hal ini sesuai dengan penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk

meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual”. Selanjutnya dikatakan rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Hal yang penting di dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan penilaian kinerja terhadap hasil kerja para karyawannya. Dengan melakukan metode penilaian kinerja yang teratur dan sistematis serta pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang objektif, yang dapat diterima oleh karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika penilaian kinerja yang subjektif akan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Metode penilaian kinerja menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Oleh sebab itu, hal penting untuk memusatkan perhatian pada penggunaan, jenis dan penerapan sistem kinerja secara formal.

Kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dengan bawahannya (karyawan). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan, sehingga kinerja karyawan akan tercipta. Diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan

melakukan perencanaan kinerja perusahaan yang berkaitan dengan dirancang sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rima & Bambang (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sehingga karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerja, karena penilaian kinerja dilakukan sesuai kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT. Otsccon Safety Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang manufaktur otomotif yang berlokasi di KIM (Kawasan Industri Mitra Karawang) yang mulai beroperasi pada tahun 2015. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. Otsccon Safety Indonesia sangat membutuhkan kinerja karyawan yang dapat bekerja secara optimal. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja di perusahaan karena dengan memiliki responsibilitas yang tinggi, mencapai visi perusahaan, melaksanakan rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang akan dihadapi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan produktivitas kinerja perusahaan juga akan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang ke-II periode tahun 2018-2020 PT. Otsccon Safety Indonesia pada pasal 4 mengenai tentang Penghayatan “karyawan wajib

konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan mentaati peraturan perusahaan serta perintah atasan”.

Kinerja yang optimal dapat dilihat salah satunya pada aspek sikap disiplin karyawan. Dengan menerapkan sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang sudah ditetapkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sikap disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilihat dari faktor-faktor pada tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Sinambela (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Rima & Bambang (2018) disiplin kerja merupakan ketaatan pada peraturan kerja, standar kerja, pimpinan dianggap teladan, keadilan dalam pemberian sanksi hukuman, pemberian balas jasa dan ketegasan pemberian sanksi dan hukuman kepada pelaku indisipliner. Hal yang paling dominan ketaatan pada peraturan kerja, artinya karyawan memahami peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dan memiliki kesadaran untuk taat terhadap peraturan kerja. Diah & Eddy (2015) hasil penelitian yang dilakukan

oleh Nurrofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai serta mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Oleh sebab itu, perlu dibangun kinerja yang efektif di dalam perusahaan seperti misalnya perilaku karyawan, peralatan, fasilitas, teknologi dan mekanisme dapat menjadi faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sikap disiplin karyawan pada PT. Otscon Safety Indonesia, pimpinan perusahaan selalu berupaya meningkatkan disiplin kerja yang optimal bagi para karyawannya dengan menerapkan sikap jujur dalam bekerja, bertanggung jawab atas apa yang sudah dikerjakan, dapat bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, kehadiran tepat waktu dan bersedia untuk mematuhi pedoman serta peraturan-peraturan di perusahaan. Hal ini, sesuai dengan Peraturan Perusahaan ke-II periode tahun 2018-2020 PT. Otscon Safety Indonesia pada pasal 5 tentang Disiplin Karyawan, namun pada faktanya masih ada karyawan yang belum mematuhi pedoman dan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Dwipayana (2014) dalam Diah & Eddy (2015), menyebutkan bahwa pimpinan dan manajer perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dan melakukan pengawasan lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Suatu kondisi lingkungan yang sesuai dan dapat dikatakan terwujud apabila karyawan di dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak terorganisir dan dapat membahayakan akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja perusahaan. Berdasarkan Peraturan Perusahaan ke-II PT. Otscon Safety Indonesia periode tahun 2018-2020, pada pasal 53 mengenai tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja ”pengusaha wajib mengupayakan mengambil tindakan dan menyediakan perlengkapan yang perlu untuk memelihara keselamatan dan kesehatan ditempat kerja, guna mencegah terjadinya kerugian dan bahaya bagi karyawan”.

Rima & Bambang (2018) lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non-fisik berupa penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang terjaga, temperatur AC (*Air Conditioning*) yang sesuai, penggunaan warna dinding dan dekorasi yang sesuai, kebersihan ditempat bekerja, kondusif dan aman, hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan hubungan sesama rekan kerja yang harmonis sudah baik atau sesuai sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terfokus pada kajian ilmu manajemen bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif verivikatif. Populasi pada PT. Otscon Safety Indonesia yang diambil 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25 *for windows*. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Agar hasil analisis data pada penelitian ini dapat represiantive dan dapat dipercaya, maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas untuk masing-masing indikator. Pada setiap indicator disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruh indikator variabel dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3.

Diketahui r hitung variabel disiplin kerja sebesar 0,617, variabel lingkungan kerja sebesar 0,837 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,694. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih dari 0,6.

Normalitas

Berdasarkan Hasil uji Normalitas Kolmogorov smirnov diperoleh nilai residualnya yaitu sebesar 0,200. Berarti $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian uji *statistic parametic* pada penelitian ini dapat digunakan.

Hasil Analisis Data

Analisis Deskriptif

Variabel disiplin kerja memperoleh skor 3,962 dengan rata-rata skor 396 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah ketelitian dalam pekerjaan dengan skor sebesar 410. Hal ini menunjukkan bahwa responden melakukan pekerjaan dengan teliti sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah Mentaati peraturan kerja dengan skor sebesar 388, hal ini menunjukkan bahwa responden bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan sudah baik dan mesti ditingkatkan lagi.

Variabel lingkungan kerja memperoleh skor 2.405 dengan rata-rata skor 400,8 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah kesempatan berprestasi dengan skor sebesar 420. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu mensupport rekan kerja saya untuk berprestasi dalam bekerja sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah peralatan kerja mencukupi dengan skor sebesar 389, hal ini Menunjukkan bahwa perlengkapan kerja yang ada di tempat responden bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan sudah baik dan mesti ditingkatkan lagi.

Variabel kinerja karyawan memperoleh skor 4.767 dengan rata-rata skor 397,2 pada kriteria setuju. Indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah kemampuan beradaptasi dengan skor sebesar 420. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyesuaikan dengan prosedur kerja di tempat kerja sudah baik. Namun, terdapat indikator yang mempunyai skor paling rendah kemampuan komunikasi sosial dengan skor sebesar 412, hal ini Menunjukkan bahwa responden mampu berkomunikasi dengan baik antara

pimpinan dan sesama rekan kerja sudah baik dan mesti ditingkatkan lagi.

Analisis Verifikatif

Korelasi Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂)

Dari hasil pengolahan data primer dengan SPSS didapatkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,587 termasuk ke dalam kategori sedang karena terdapat pada interval koefisien 0,40 – 0,599.

Pengaruh Secara Parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia

Tabel 2 Uji Signifikansi Parsial (uji-t) Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Sig.	
Beta			
(Constant)		2.032	.045
1 Disiplin_Kerja	.630	8.281	.000
Lingkungan_Kerja	.208	2.734	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 *for windows* maka perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3 Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Disiplin kerja (X ₁)	0,630	0,396	-----	0,076	0,472
Lingkungan kerja (X ₂)	0,208	0,076	0,076	-----	0,119
Total Pengaruh					0,591
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0,409

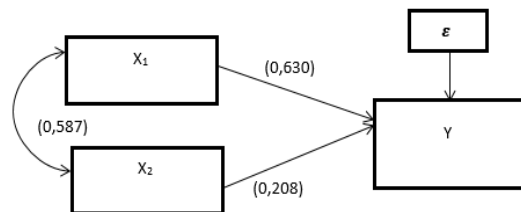
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (8.281) > t tabel (1,981). Hal ini

Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 47,2%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,734) > t tabel (1,981). Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 11,9%.

Berdasarkan perhitungan diatas maka analisis path dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2020

Gambar 1. Analisis Jalur

Pengaruh Secara Simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4 Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	F	Sig.
Regression	78.198	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant),

Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (78.198 > 3,08). Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 59,1%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,591 = 0,409$ atau 40,9%

Korelasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (8,974) > t_{tabel} (1,981)$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat korelasi antara Disiplin kerja dan Lingkungan kerja PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,587 termasuk ke dalam kategori sedang karena terdapat pada interval koefisien 0,40 – 0,599.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (hubungan kemanusiaan) secara vertikal maupun horizontal yang harmonis di dalam perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi lingkungan (non-fisik) dan suasana kerja yang nyaman.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan akan susah tercapai jika tidak ada disiplin kerja yang baik bagi karyawannya itu sendiri. Karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Pendapat ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Diah & Eddy (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja.

Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh secara parsial pelatihan terhadap Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,734) > t_{tabel} (1,981)$. Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 11,9%.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa setiap orang akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,sehat, aman dan nyaman.

Rima & Bambang (2018) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja, perhatian yang dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Rima & Bambang (2018) lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelncaran pelaksanaan kerja merupakan item yang paling dominan atau paling mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh parsial Lingkungan kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,734) > t_{tabel} (1,981)$. Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 11,9%.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa setiap orang akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Rima & Bambang (2018) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja, perhatian yang dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Rima & Bambang (2018) lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja merupakan item yang paling dominan atau paling mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78.198 > 3,08$). Hal ini Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 59,1%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,591 = 0,409$ atau 40,9%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiya (2018). Dari hasil penelitiannya terbukti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan harus menerapkan

sikap disiplin dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia sebesar 47,2%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia sebesar 11,9%.
3. Terdapat pengaruh secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia. pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 59,1%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 40,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran dalam penelitian ini untuk perusahaan mengacu pada variabel disiplin kerja berdasarkan indikator yang terendah menaati peraturan kerja, sebaiknya perusahaan mengevaluasi peraturan kerja setiap divisi dan disepakati secara bersama oleh karyawan dapat diwujudkan dengan pemberian penghargaan berupa kenaikan jabatan maupun materi bagi karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Mengacu pada variabel lingkungan kerja berdasarkan indikator yang terendah peralatan kerja mencukupi, sebaiknya perusahaan

memfasilitasi peralatan kerja yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan dan transportasi antar jemput bagi karyawan. Mengacu pada variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang terendah yaitu kemampuan komunikasi sosial, seharusnya perusahaan memberikan dan mengadakan program pelatihan soft skill untuk para karyawan dalam berupa pelatihan dasar kepemimpinan, pelatihan entrepreneurship, kemandirian dll.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, diantaranya Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan metode kuantitatif dapat mendapatkan data yang lengkap dan lebih valid. Menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda supaya tidak terpaku dengan analisis yang sudah sering dipakai oleh peneliti-peneliti terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Diah, I. Suwondo & Eddy, M.S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank Kota Malang.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Rima, D. T & Bambang S, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Catatan Ketiga)*. Bandung. CV. Mandar Maju
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Tiya, I.P.S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).