

Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Nur Hasanatun Naila^{1*}, Lik Anah²

^{1, 2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 25 September 2023

Revisi: 20 September 2023

Diterima: 10 Oktober 2023

Kata kunci:

Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Korespondensi

nurhasanatunn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang persoalan seberapa pengaruh hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Metode atau teknik yang digunakan dalam penelitian yakni metode kuantitatif dengan jenis asosiatif yang bersifat kausal atau sebab akibat. Jumlah sampel sebanyak 39 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini memperoleh hasil bahwa (1) Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan pada Kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lanatabur Tebuireng Jombang. (3) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Lanatabur Tebuireng Jombang.

How to Cite

Kutip dokumen ini: Naila, N. H., & Anah, L. (2024). Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 378–387. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6734>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga menunjukkan elemen yang sangat krusial pada kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu blok bangunan organisasi, untuk mencapai visi dan misi mereka. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan setiap detail program pengembangan karyawannya untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan kompetitif (Kusmiyatun, 2021). Duplikat ketersediaan sumber daya manusia tidak banyak berguna kecuali dikelola dengan baik oleh manusia. Dengan begitu seorang pemimpin sangat penting dalam membangun keberhasilan perusahaan. Maka dari hal tersebut seorang pimpinan diharuskan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan dengan memberi dorongan partisipasi yang baik agar bisa meningkatkan kinerjanya (Tanjung, 2019).

Kinerja karyawan merupakan penggerak utama sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai poin yang penting dapat dilihat dari bagaimana prestasi kerja diciptakan oleh karyawan tersebut. Apakah sesuai dengan fungsi yang telah diterapkan perusahaan, atau belum. Jika mempunyai karyawan yang berprestasi akan mampu mengembangka perusahaan menjadi optimal (Dara et al., 2022). Banyak perihal yang bisa dipengaruhi dengan adanya kinerja

seorang karyawan salah satunya lingkungan kerja, perusahaan yang mempunyai lingkungan yang baik dan memadai maka memaksimalkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja dengan baik dan memadai untuk menciptakan suatu kenyamanan karyawan akan memaksimalakan perusahaan itu berjalan dengan lancar (Fitri et al., 2021).

Selain lingkungan kerja, Disiplin saat ini juga merupakan pengaruh penting bagi perusahaan. Maka dari itu perilaku yang baik atau menunjukkan sikap kedisplin harus ada pada seorang karyawan. Dengan ditetapkan peraturan tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja secara disiplin, melaksanakan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat, serta mematuhi peraturan tersebut sehingga dapaknya ialah mengoptimalkan, meningkatkan target perusahaan dengan mudah dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan (Pratama, 2020).

Penelitian dilakukan dengan obyek PT. BPRS Lantabur Tebuireng yang merupakan lembaga keuangan di bidang perbankan yang berdiri di daerah Jombang yang berlandaskan hukum dan syariat Islam. Berdirinya perusahaan ini berkeinginan untuk meningkatkan perekonomian di wilayah Jombang. PT. BPRS Lantabur sangat memperhatikan hubungan antar manusia, serta senang tiasa mengedepankan kerja sama satu sama lain, karena hal demikian dapat mempengaruhi pencapaian pada perusahaan. Itulah cara ciri khas yang membedakan anatara PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan badan perbankan lain.

Berdasarkan Hasil wawancara kepada HRD PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Menunjukkan masih rendahnya aspek kuantitas kerja dilihat dari kinerja karyawan yang kurang maksimal menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan tidak mcapainya target yang ditentukan perusahaan. Selanjutnya dilihat dari aspek kualitas, ada beberapa karyawan yang jika diberikan pekerjaan masih kurang efisien dalam mengerjakan sehingga dapat di katakana kurang maksimal. Faktor yang mempengaruhinya ialah karyawan terkadang merasa jenuh dengan pekerjaanya di luar kemampuannya, melihat tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan syari'ah.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang mengatakan bahwa ada hal yang kurang menyenangkan dari lingkungan kerja yang ia dapatkan. Dari segi tata ruang lingkungan kerja kurang optimal, seperti kurangnya tempat penataan dokumen diruang arsip yang kurang rapi, maka dari itu beberapa dokumen masih berserakan sehingga karyawan sulit untuk mencari dokumen yang dibutuhkan. Selanjutnya dilihat dari penerangan cahaya, pencahayaan di kantor PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dapat dikatakan baik, namun kurang optimal. Faktor yang memengaruhi ialah pencahayaan di sana hanya bersumber dari lampu listrik dan pencahayaan yang didapatkan kurang memadai san juga tidak mendapatkan pencahayaan atau sinar matahari dari luar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang terdapat mengenai permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Yang pertama yakni kehadiran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang belum memiliki disiplin kerja yang baik. Seperti halnya dimana karyawan yang terlambat masuk dan juga menyelesaikan pekerjaannya melampaui batas sehingga tidak tercapainya target perusahaan. Disiplin kerja dapat dikatakan baik ketika para karayawan mataati semua tata tertib yang berlaku di

perusahaan. Karena, disiplin kerja mempunyai dampak yang baik pada suatu peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan merupakan sejumlah fasilitas yang tersedia untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti : penerangan, alat bantu kerja, ketenangan, kebersihan, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja suatu unsur yang paling penting bagi perusahaan. Karena lingkungan kerja akan membentuk sikap bagi karyawan terhadap pekerjaannya (Setiawan et al., 2019).

Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan pada kepatuhan ataupun ketaatan pada peraturan, dan di harapkan karyawan memiliki sikap kedisiplinan yang baik dan perilaku yang baik, agar seorang karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik. dimana semakin tinggi kedisiplinan akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Karena suatu kedisiplinan merupakan suatu sikap yang utama yang harus ada pada diri seseorang agar suatu perusahaan mencapai hasil terbaik (Ibrahim & S, 2021).

Kinerja menunjukkan hasil pencapaian seseorang terutama dalam hal kuantitas dan kualitas. Ukuran kualitas dan kuantitas memperoleh tingkatan pencapaian perseorang dalam suatu pekerjaannya untuk digunakan sebagai dasar penilaian pada diri karyawan apakah sudah mengalami peningkatan pada perusahaan. Dan pada periode waktu tertentu karyawan melakukan aktivitas dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang telah ditentukan perusahaan, dan seberapa baik seseorang tersebut mencapai suatu visi dan misi perusahaan (Jopanda, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penelitian ini kuantitatif, memakai asosiatif yang bersifat kausal melalui hubungan sebab akibat (sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini Populasinya seluruh karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan jumlah 39. Penentuan sampel menggunakan jenis sampel jenuh. populasinya keseluruhan karyawan yaitu 39 karyawan. Untuk metode pengumpulan data menggunakan sistem wawancara, kepada pihak HRD, dan sistem observasi ini dilakukan langsung di bank pusat BPRS Jombang, dokumentasi, dan kuesioner yang disebarakan pada karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan oleh peneliti kepada karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden jenis laki-laki 31, perempuan 8 orang. Kemudian karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 46% dengan rentan berusia 31-40 thn ada 18 orang, 26% rentan usia 41-50 berjumlah 10 orang, 23% dengan rentan usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang, 5% dengan rentan usia >50 sebanyak 2 orang. Karakteristik berdasarkan lama bekerja, terdapat masa kerja 46% dengan masa kerja 11- 15 tahun ada 18 orang, 13% dan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 13 orang 8% dengan masa kerja > 15 tahun berjumlah 3 orang. Kemudian karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui 21% pendidikan tingkat SMA yang berjumlah 8 orang, 69% pendidikan tingkat S1 berjumlah 27 orang, 5% pendidikan tingkat S2 berjumlah 2 orang, 5% pendidikan tingkat D1 berjumlah 2 orang. Selanjutnya dari karakteristik karyawan berdasarkan bagian/devisi, yakni 5% devisi SPI sebanyak 2 orang, 5% devisi Staf 2, 2% devisi IT 2 orang, 3% devisi Marketing 1 orang, 26 % devisi FO 10 orang, 18% devisi AO 7 orang, 5% devisi Legal 2 orang, 3% devisi Frontuner 1 orang.

HASIL DAN PEMBAHASA

A. UJI KUALITAS

Uji Validitas

Jumlah pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan sebanyak 22 pernyataan yang terdiri dari lingkungan kerja 6 pernyataan, disiplin kerja 8 pernyataan, kinerja karyawan 8 pernyataan, dapat diketahui nilai r tabel yang akan dijadikan tolak ukur dengan rumus $df=n-2$, dan hasil yang didapat $39 - 2 = 37$ sehingga bisa diketahui nilai r tabel variabel ketiga variabel adalah sebesar 0.3160. Semua pernyataan dapat diartikan valid jika r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan olah data telah diketahui uji validitas antara variabel lingkungan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid karena didapat nilai r hitung $>$ 0,3160.

Uji Reliabilitas

Tabel. 1 hasil uji Reliabilitas

NO	Variabel	Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.675	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.725	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.689	Reliabel

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Mengenai hasil pengolahan data SPSS berdasarkan tabel tersebut, menyatakan bahwa ke 3 variabel mendapatkan nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel $>$ 0,60, maka dapat dikatakan mengenai pernyataan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan telah reliabel. Karena suatu variabel bisa dikatakan reliabel ketika mendapatkan *cronbach alpha* $>$ 0,60 (Sugiyono, 2018).

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58610275
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,063
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{e,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Salah satu metode yang ditempuh untuk melihat kenormalan data yakni dengan cara uji statistik kolmogorov smirnov. Dari tabel diatas mendapatkan hasil

0,200 > 0,05. kemudian dapat dinyatakan hingga residual dan data regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.973	3.466		2.300	.027					
	Lingkungan Kerja	.394	.157	.303	2.513	.016	.595	.382	.261	.744	1.345
	Disiplin Kerja	.431	.090	.577	4.790	.000	.730	.619	.497	.744	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh data peneliti,2023

Mengenai hasil output SPSS didapatkan nilai tolerance 0.744 > 0,10 hasil perhitungan nilai VIF sebesar 1,345 < 10,00, sehingga hal demikian bisa nyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.114	2.115		-.054	.957
	Lingkungan Kerja	-.037	.096	-.073	-.392	.697
	Disiplin Kerja	.071	.055	.241	1.296	.203

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber : Data diolah oleh data peneliti,2023

Hasil pada tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja 0,697 > 0,05 dan variabel disiplin kerja 0,203 > 0,05 dengan demikian bisa dikatakan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas pada mode regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.973	3.466		2.300	.027
	Lingkungan Kerja	.394	.157	.303	2.513	.016
	Disiplin Kerja	.431	.090	.577	4.790	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh data peneliti,2023

Bersadarkan hasil data yang diperoleh mengenai uji regresi linier berganda terdapat persamaan yang di gunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,973 + 0,394 (X_1) + 0.431 (X_2) + e$$

Keterangan:

$$a = 7,973$$

merupakan nilai konstanta, ketika semua variabel idependen bernilai nol, lantas nilai kinerja karyawan ialah 7,973.

$$b_1 = 0,394$$

Merupakan nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa pada setiap kenaikan satu kesatuan untuk variabel lingkungan kerja akan mengalami peningkatan kinerja karyawan senilai 0,394

$$b_2 = 0,431$$

Merupakan nilai dari Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja, apabila ditingkatkan satu satuan variabel disiplin kerja sehingga peningkatkan kinerja karyawan 0,431 dan bernilai positif.

C. Uji Hipotesis Uji Parsial (UJI t)

**Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.973	3.466		2.300	.027
	Lingkungan Kerja	.394	.157	.303	2.513	.016
	Disiplin Kerja	.431	.090	.577	4.790	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2023

Jika nilai signifikan yang di peroleh < 0,05 maknanya variabel idependen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2021). Berdasarkan tabel mengenai variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} = 2,513 > t_{tabel} 2,0262$ angka signifikan $0,016 < 0,05$. Memiliki makna lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Kemudian variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} = 4790 > t_{tabel} 2,0262$ diperoleh nilai sugnifikan $0,000 < 0,05$. Telah diketahui terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.188	2	78.094	27.861	.000 ^b
	Residual	103.712	37	2.803		
	Total	259.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2023

Pengolahan data pada uji F, didapatkan nilai $F_{hitung} = 27,861 > 4$ serta taraf signifikan diperoleh nilai $0,000 < 0,05$. maknanya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.579	1.674

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil pengujian koefisiensi determinasi pada tabel diatas Menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,579. Menunjukkan bahwasanya disimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,9%. dan sisanya 42,1% yang dipengaruhi variabel lain yang tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Mengenai tabel uji t, telah ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Dari pengolahan data bahwa skor rata-rata tertinggi pada indikator penerangan cahaya dengan pernyataan karyawan mendapatkan penerangan yang ada di perusahaan telah sesuai kebutuhan untuk mendukung suatu aktivitas. Artinya jika suatu penerangan yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mampu menunjang kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh (Kusmiyatun, 2021) lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Resindo Jakarta Selatan. Kemudian peneliti (Ibrahim & S, 2021) mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BCA Towers Kemayoran.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Mengenai hasil olah data pada uji t (parsial) telah ditemukan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Dari pengolahan data tanggapan responden melalui nilai rata-rata mean tertinggi terdapat indikator ketaatan karyawan terhadap peraturan dengan pernyataan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dari atasan. Artinya jika seorang karyawan mentaati aturan dan tata tertib yang telah diterapkan dalam perusahaan dan memiliki jiwa kedisiplina yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian pada variabel ini telah diperkuat oleh (Fitri et al., 2021) mengemukakan telah memiliki hasil yang signifikan antara disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT Semen Padang. dan (Susilowati & Andayani, 2021) ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Mengenai hasil pada data uji F variable Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Dengan pengolahan data tanggapan responden nilai rata-rata mean tertinggi mengenai indikator tanggung jawab dengan pernyataan karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dan sikap tanggung jawab pada pekerjaan. Artinya karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang baik dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya maka akan mampu mengoptimalkan kerjanya.

Maka penelitian ini diperkuat (Puspitasari et al., 2021) mempunyai hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pola Indah Medan.

KESIMPULAN

Mengenai hasil pembahasan, peneliti bisa mengambil kesimpulan yaitu : bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Selanjutnya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah di uraikan diatas, dapat disampaikan saran-saran bagi perusahaan mengenai lingkungan kerja, diharapkan perusahaan meningkatkan lingkungan yang baik dan nyaman supaya menciptakan kenyamanan bagi para pekerja. Seperti pemberian fasilitas kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan pula usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pada data yang didapatkan karyawan merasa bahwa sirkulasi udara yang didapatkan kurang stabil sehingga karyawan memerlukan kefokusannya yang sangat tinggi. Mengenai disiplin Kerja, sebaiknya perusahaan dapat menegakkan peraturan-peraturan dari pimpinan agar karyawan dapat bekerja secara disiplin seperti ketepatan jam kerja, dimana karyawan di usahakan menaati jam yang telah ditentukan perusahaan dari segi jam masuk maupun jam istirahat, agar disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. P., & Rachmarwi, W. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Reswara Abadi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Dara, S. R., dan Imu Komunikasi, F. B., & dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arkstarindo Artha Makmur di Bekasi. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4). <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1713>

- Fitri, Y. R., Manajemen, S. J., Ekonomi, F., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M., & dan Kinerja, D. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang The Effect Environment, Motivation And Discipline Of Employee For Employee Performance Pt. Cement Padang. *JM*, 3(1), 197–207. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/279>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasih Analisis Multivariante* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, N., & S. E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.572>
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v3i2.121>
- Kusmiyatun, S. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741–753. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 72. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/850>
- Pratama, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/urnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2739>
- Puspitasari, Y. M., Sugi, L., & Ningsih, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang*. 3, 185–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.353>
- Setiawan, V. M., Abdurahman, D., Manejemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung Effect of work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 554–558.
- Siallagan, S., Sitanggang, H., Manajemen, P. M., & Agung, U. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Creative Agung*, 1(2), 544–552. <https://ojspasca.darmaagung.ac.id/index.php/cre/article/view/66>

sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. ALFABETA.

Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59.
<https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>

Tanjung, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vimtech Indonesia. *Jurnal Equilibria*, 6(2), 102–113.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jeq.v6i2.2251>

Yulidayanti, Y., & Assegaf, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i1.662>

Buku dan Bab Buku

sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. ALFABETA.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasih Analisis Multivariante* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponogoro.