

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Gemilang Inti Sukses Jombang

Inggi Anggriani¹ Choirun Nisful Laili²

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 8 September 2023

Revisi: 20 September 2023

Diterima: 5 Oktober 2023

Kata kunci:

Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Korespondensi

inggiandriani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden, dengan menggunakan teknik slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang, (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.

How to Cite

Kutip dokumen ini: Anggriani, I., & Laili, c. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Gemilang Inti Sukses Jombang. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 395–403. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6737>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus memiliki manajemen yang optimal, dan salah satu komponen krusial dari manajemen bisnis adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, dan pengelolaan individu-individu atau kelompok pekerja di dalam organisasi. Penting bagi semua pihak untuk menyadari betapa krusialnya memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks zaman sekarang yang sering disebut sebagai "Era Megatrend" karena adanya perubahan besar di bidang sosial, ekonomi, politik, dan teknologi, sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan dan persaingan bisnis yang baru. Kinerja karyawan memiliki peran sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan di masa depan, karena hal ini sangat membantu mencapai tujuan perusahaan. Tidak dapat disangkal bahwa setiap bisnis membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja

unggul untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan ini, sumber daya manusia harus diberdayakan dan diberikan prioritas tinggi. Tanpa usaha ini, tujuan dan rencana organisasi berisiko menjadi sia-sia. Karyawan dianggap sebagai aset utama dan sumber daya berharga bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan agar kinerja mereka tetap baik. Kualitas karyawan yang unggul menjadi faktor penentu dalam kemajuan perusahaan dan dapat menentukan apakah perusahaan mencapai tujuan atau tidak. Keberhasilan perusahaan juga bergantung pada kemampuan mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu mencapai kinerja yang unggul akan memperkuat posisinya dalam persaingan yang ketat. Sebaliknya, jika perusahaan gagal mencapai kinerja yang baik, mereka berisiko kehilangan momentum dan kesempatan untuk tetap relevan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan tugas yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Evaluasi kinerja tersebut didasarkan pada indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan tanggung jawab. Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana tugas-tugas yang diemban oleh karyawan telah dilaksanakan dengan baik dan mencapai tingkat kesempurnaan yang diharapkan. Sementara itu, kuantitas kerja mencakup jumlah tugas yang telah diberikan kepada karyawan dan hasil yang dihasilkan dari tugas tersebut. Inisiatif menunjukkan tingkat kesadaran diri dari seorang karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tanpa harus selalu bergantung pada arahan atau pengawasan dari atasan. Tanggung jawab mencakup kewajiban seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara ringkas, kinerja karyawan mencakup sejauh mana kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, ditambah dengan inisiatif dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dipercayakan oleh perusahaan (Sari & Agrasadya, 2022).

Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses produksi organisasi, namun memiliki lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika memungkinkan orang untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Untuk mengukur variabel lingkungan kerja, terdapat beberapa indikator yang digunakan. Indikator tersebut mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas untuk karyawan (Handayani & Oktapiani, 2021).

Selain faktor lingkungan kerja, terdapat aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu disiplin karyawan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tepat. Oleh karena itu, para manajer selalu berupaya memastikan anggota timnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku, termasuk ketepatan waktu serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki disiplin adalah mereka yang hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, serta mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, terdapat indikator-indikator yang digunakan, seperti ketepatan waktu dan tingkat ketaatan terhadap peraturan perusahaan (Fauziah et al., 2022).

PT. Gemilang Inti Sukses dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan sebuah usaha rumah potong ayam yang didirikan oleh penduduk asli Jombang.

Perusahaan ini telah beroperasi sejak awal tahun 2013 dan merupakan entitas ekonomi yang fokus pada pencapaian keuntungan, dengan bergerak di sektor agribisnis. Awal berdirinya perusahaan pada tahun 2013, PT. Gemilang Inti Sukses hanya mampu memproduksi 1 hingga 3 ton ayam hidup setiap harinya. Namun, seiring berjalannya waktu, pada tahun 2017 produktivitas perusahaan meningkat pesat menjadi 40 ton ayam hidup setiap harinya. Pada tahun yang sama, PT. Gemilang Inti Sukses juga berhasil memperoleh sertifikat HALAL dari MUI. Hingga tahun 2018 hingga saat ini, perusahaan telah mampu mempertahankan produksi sebesar 40 ton ayam hidup setiap harinya. Meskipun demikian, kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses mengalami fluktuasi, terutama di divisi produksi yang merupakan bagian terbesar dan memiliki peranan penting dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa perlu untuk menggali dan memahami bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rumusan masalah deskriptif. Metode ini berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik dalam upaya untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada dasarnya diadakannya penelitian ini, dilakukan untuk mengetahui sejauh mana permasalahan yang ada di lokasi penelitian dimungkinkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode seperti: observasi, *interview* (wawancara), dokumentasi, dan kuesioner. Selanjutnya, kuesioner dilakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan dukungan aplikasi perangkat lunak (*software*) komputer yaitu dengan program SPSS Versi 23 (*Statistical Package For Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jumlah pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan adalah 24 pernyataan, terdiri dari 8 item tentang lingkungan kerja, 9 item tentang disiplin kerja, dan 9 item tentang kinerja karyawan. Untuk mengukur validitasnya, digunakan r tabel dengan rumus *degree of freedom* (df) = $(N-2)$, yang dalam permasalahan ini adalah $60-2 = 58$, dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542. Menurut Ghozali, (2018), sebuah pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,756	Relibel
2	Disiplin Kerja	0,761	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,758	Reliabel

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja memberikan masing-masing nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,7. Artinya, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93178976
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.071
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Sminov* (K-S) dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2018). Dari hasil uji normalitas data dengan menggunakan *KolmogroV-SmirnoV*, hasil tabel output menunjukkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,073 > 0,05. Demikian residual data regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik (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)	8.373	3.919		2.136	.037					
	T.L	.229	.122	.225	1.870	.067	.563	.240	.176	.610	1.638
	T.D	.720	.159	.542	4.511	.000	.683	.513	.424	.610	1.638

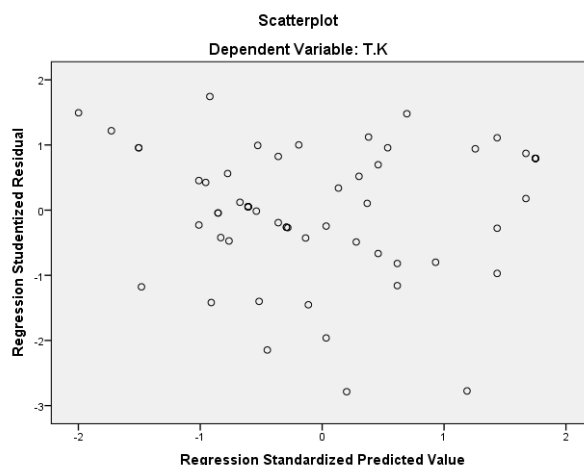
a. Dependent Variable: T.K

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Hasil pengolahan uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleransi, yaitu $0,610 > 0,10$. Selain itu, nilai VIF, yang menunjukkan $1,638 < 10,00$, menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF sebesar 1,638 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada gambar di atas mengenai uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot, menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titiknya menyebar dan titik-titiknya menyebar di atas angka satu dan di bawah angka satu, serta titik-titik pada grafik di atas tidak membentuk pola tertentu. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dapat dilihat adakah pola tertentu pada grafik *scatterplot* tersebut (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.373	3.919		2.136	.037
	T.L	.229	.122	.225	1.870	.067
	T.D	.720	.159	.542	4.511	.000

a. Dependent Variable: T.K

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Dari hasil tabel 4 diatas uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2)$$

$$= 8,373 + 0,229 (X_1) + 0,720 (X_2)$$

Keterangan :

$a = 8,373$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 8,373 Artinya, jika variabel kinerja karyawan tidak berpengaruh oleh kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 8,373.

$b_1 = 0,229$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X1) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi linier lingkungan kerja sebesar 0,229, artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,229.

$b_2 = 0,720$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X2) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi linier disiplin kerja sebesar 0,720, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,720.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.373	3.919		2.136	.037
T.L	.229	.122	.225	1.870	.067
T.D	.720	.159	.542	4.511	.000

a. Dependent Variable: T.K

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja (X1) di peroleh t hitung = 1,870 dengan taraf sigfinikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df = n-2 = 60-2 = 58$, sehingga didapat t tabel sebesar 1.6715 dengan demikian bahwa t hitung > t tabel 1.6715 dengan nilai signifikansi $0.067 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja (X2) di peroleh t hitung = 4,511 dengan taraf sigfinikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df = n-2 = 60-2 = 58$, sehingga didapat t tabel sebesar 1.6715 dengan demikian bahwa t hitung > t tabel 1.6715 dengan nilai signifikansi $0.00 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya sisiplin kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.055	2	250.528	28.159	.000 ^b
	Residual	507.128	57	8.897		
	Total	1008.183	59			

a. Dependent Variable: T.K

b. Predictors: (Constant), T.D, T.L

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 28.159 dengan taraf sigfinikansi 5% $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = n-k$ ($60-2 = 58$) diperoleh F tabel sebesar 3,16 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa F hitung $28.159 > F$ tabel 3,16 dan nilai alfa atau signifikansi juga menunjukkan angka dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Gemilang Inti Sukses Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.479	2.9828

a. Predictors: (Constant), T.D, T.L

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada adjusted R square yaitu sebesar (0,479) 47,9% artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar (0,479) 47,9%, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses Jombang. Hasil penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh (Handayani & Oktapiani, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel disiplin kerja diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses Jombang. Penelitian yang berkaitan dengan variabel ini juga dilakukan oleh Simartama & Wasiman, (2022) dan menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maruwa Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Inti Sukses Jombang. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pramaswara & Priatna, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses Jombang, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa baik lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik di perusahaan tersebut sudah baik, tetapi ternyata tidak berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan tetap stabil meskipun lingkungan kerja sudah memenuhi standar yang baik. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan memiliki peran yang sangat penting karena semakin tinggi tingkat disiplin, semakin tinggi pula tingkat presentase kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Jadi, kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa di PT. Gemilang Inti Sukses Jombang, lingkungan kerja tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, sementara disiplin kerja menjadi faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Inti Sukses Jombang. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 47,9%. Artinya, pengaruh dari variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin kerja) secara bersama-sama menyumbang sebanyak 47,9% dalam menjelaskan variasi dari variabel Y (kinerja karyawan). Sisanya, yaitu 52,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Untuk perusahaan, peneliti dapat memberikan rekomendasi kepada pemimpin perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Dalam hal disiplin kerja, penulis menyarankan agar karyawan lebih produktif dan datang ke kantor lebih awal setidaknya lima belas menit sebelum mulai. Mengambil waktu luang sebelum bekerja membuat pekerja lebih siap untuk melakukan tugas kantor. Karyawan yang tidak pernah telat berarti bekerja secara etis atau menjunjung tinggi prinsip etika di tempat kerja. Pada variabel kualitas kerja, penulis menyarankan agar karyawan dapat meningkatkan volume pekerjaan sesuai yang diharapkan atasan. Namun, atasan harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan untuk meningkatkan persepsi yang sama.

Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk menambahkan lebih banyak variabel dalam penelitiannya dan mengkaji obyek yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini dapat lebih diperkaya, dan hasilnya dapat memberikan kontribusi yang lebih berharga dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan banyak temuan baru yang khusus dan bermanfaat, sehingga dapat menjadi referensi berharga bagi para peneliti, mahasiswa, dan masyarakat secara umum. Dengan melibatkan lebih banyak variabel dan obyek yang beragam, pengetahuan tentang topik ini dapat berkembang lebih lanjut dan memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan panduan bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi dan industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, R., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.502>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Undip.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i3.167>
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Sari, M., & Agrasadya. (2022). *Pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk)*. 2(2), 158–170.
- Simartama, S., & Wasiman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maruwa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/DOI: 10.34308/eqien.v11i1.850>