

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. FUJI SEIMITSU INDONESIA - BEKASI

Oleh:

**Riski Eko Ardianto**

*Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*

**Ergo Nurpatia.K**

*Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*

## ABSTRAK

*Employee performance is something that is considered important for the company. Employees have high performance will certainly be able to work optimally so that the objectives of the institution itself will be easily achieved. Through the improvement of the working environment and working discipline expected the resulting performance can be optimized within the enterprise. In this study to determine the three variables that can affect employee performance (Y), the work environment variables (X1) and discipline (X2). Simultaneous and partially on the performance of employees at PT.Fuji Seimitsu Indonesia. Type of research is quantitative research. Methods of data collection using questionnaires with sampel amount of research is 100 respondents.*

*Data analysis techniques in research using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, validity and reliability test and partial test ( Test T) and a simultaneous test (Test F). Results of research conducted using SPSS 2.2 (sttitical program for social science), from the results obtained that the working environment (X1) were significant influence on employee performance (Y) on PT.Fuji Seimitsu Indonesia because work environment variables  $t = 3.231 > t$  table 1.660 with  $sig = 0.002 < 0.05$ . Labor discipline (X2) have a significant effect on employee performance (Y). Work environment (X1) and discipline (X2) simultaneously significant effect on employee performance (Y) PT. Fuji Seimitsu Indonesia.*

*The results obtained on the whole of the working environment (X1) and discipline (X2) are all very significant influence on employee performance (Y) in PT.Fuji Seimitsu Indonesia.*

### **Keywords:**

*Work Environment, Work Discipline and Employee Performance*

---

## PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini sangat ketat maka perusahaan membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu dalam kondisi saat ini peran dari sumberdaya

manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Suwanto (2011) menyatakan bahwa berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup

perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Veithzal Rivai (2009) menyatakan bahwa persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumberdaya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah kedua bagi pekerjaan. Segala sesuatu yang berada di luar lingkungan perusahaan tetap mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2008) lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya". Para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang, bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang menghambat pekerjaan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja begitu sebaliknya apabila

lingkungan kerja kurang tenang akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Setiap perusahaan tentu punya aturan dan kebijakan terhadap karyawannya masing-masing. Terlalu banyak tekanan, peraturan memberatkan dan ancaman hukuman akan membuat seseorang bekerja dibawah tekanan. Karyawan seperti ini akan bekerja keras demi menghindari hukuman dan kesalahan. Hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja membuat perasaan tenang dan nyaman saat berada diperusahaan. Ketika suasana hati sudah nyaman maka bekerja pun menjadi nyaman, Atasan yang fleksibel penuh kepercayaan dan tidak banyak menuntut biasanya membuat seseorang bekerja lebih bebas dan kreatif. Sebaliknya seseorang yang terlalu banyak di tuntutan, di tekan dan diremehkan pasti mengalami stres. Kondisi stres karena tuntutan atasan membentuk pekerja tidak kreatif serta cenderung pesimistis dan bukan tak mungkin akan berujung pada prinsip.

Tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan penghasilan yang cukup memuaskan akan membuat seorang pekerja cepat mengeluh, mudah putus asa dan tidak bersemangat fokus pekerjaan akan terganggu dengan masalah keuangan yang menghimpit bandingkan dengan mereka yang penghasilannya tinggi. Intensitas pekerjaan yang tinggi bukan masalah

karena di imbangi hasil yang cukup. Bangunan gedung permanen yang kokoh dengan penataan jendela dan pintu yang menjamin kelancaran peredaran udara dengan lampu penerangan yang cukup serta penataan ruang yang baik dan bersih akan memberikan pengaruh positif kepada penghuninya. Sebaliknya gedung yang kurang terawat dengan kondisi ruang yang kurang bersih dan tidak tertata rapi akan berpengaruh negatif. Selain itu Lokasi tempat kerja juga berpengaruh pada pekerjaannya, Lokasi kerja yang mudah dijangkau oleh kendaraan umum lebih membantu pekerja dari pada lokasi yang jauh dijangkau oleh kendaraan umum. Serta Fasilitas kerja sangat diperlukan untuk terlaksananya pekerjaan dengan lancar dan tepat waktu, makin lengkap fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan semakin meningkat produk perusahaan itu serta dengan tersedianya tata tertib yang harus ditaati oleh semua pekerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan tata tertib semua karyawan dapat menempatkan diri dalam pelaksanaan tugasnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kedisiplinan harus ditegakkan agar semua karyawan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan tertib dan lancar tidak terganggu oleh pihak lain. Menurut Fathoni (2006) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa "kedisiplinan kerja dapat menumbuhkan budaya yang positif dan kuat sehingga seseorang yang tidak disiplin akan merasa terisolir dan rendah harga dirinya". Selain kedisiplinan keamanan juga sangat berpengaruh yang dapat memberikan ketenangan kepada semua karyawan dalam melaksanakan tugasnya. terciptanya keamanan dapat memberikan semangat bekerja yang lebih baik tanpa kekhawatiran akan adanya hambatan

karir yang berkaitan ketidakadilan dari pimpinan. Tidak terjadinya kehilangan barang milik individu maupun milik perusahaan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan kehilangan rasa kecurigaan diantara sesama karyawan.

Berdasarkan Kajian penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan PT. Fuji Seimitsu Indonesia masih harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan karena segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan mempunyai pengaruh atas perkembangan perusahaan. Perusahaan yang baik dan tertata rapih serta bersih akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi bergitu pun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik seperti sirkulasi udara, pencahayaan dan fasilitas kerja yang kurang memadai akan mempertingkat tingkat kesalahan yang karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi. Selain itu disiplin harus lebih diperketat dalam pelaksanaan tugasnya bagi karyawan karena disiplin di perusahaan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi masih kurang sebab masih ada karyawan yang kurang disiplin waktu dalam melaksanakan tugasnya dan sesuka hati dalam berkerja dan adanya diskriminasi atau perbedaan yang terjadi di perusahaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ruminarsih (2010) lingkungan kerja berpengaruh signifikan kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Muara Enim.

## TUJUAN PENELITIAN

- Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi.
- Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia.

## TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktivitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

## Disiplin Kerja

Tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan motivasi kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dan organisasi dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan.

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin *Disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut Agung (2013) "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etika, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat". Definisi yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin. Disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya karena perilaku manusia itu sendiri dibentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya

dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia.

Menurut Raharjo (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang yaitu:

- Tujuan dan kemampuan yaitu pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.
- Teladan pimpinan yaitu sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- Balas jasa yaitu untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya.
- Keadilan yaitu penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain.
- Pengawasan yaitu memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- Sanksi hukuman yaitu pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku.
- Ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan.

- Hubungan kemanusiaan yaitu hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekankerja.

### **Kinerja Karyawan**

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. Menurut Arman (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat

melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

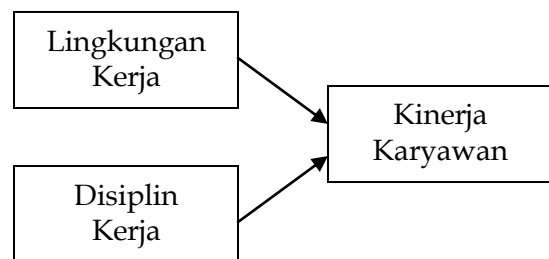
Menurut Susilaningsih (2008) pengukuran kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya, pengukuran kinerja jika dilakukan dalam pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Menurut Zesbendri (2010) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan, wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan.

## Kerangka Penelitian

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dipandang memiliki andil besar dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberi kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sedangkan karyawan yang disipilin akan mengikuti segala bentuk prosedur kerja sehingga hasil kerja karyawan bisa sesuai dengan yang diharapkan.

Gambar 1  
Kerangka Penelitian



Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Jayadi dan Yuli Triastuti (2016: 243). Temuan yang sama juga terdapat pada penelitian Suprayitno (2009) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Prov Sumsel. Dengan demikian diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia.

*H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia*

Disiplin dalam mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Charles Adi Winarto dan Siti Laela (2016: 261). Temuan yang sama juga terdapat pada penelitian Zesbendri (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten

Bogor. Dengan demikian diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia.

H2: *Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia*

### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier ganda lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Analisis regres linier ganda menghasilkan model persamaan regresi linier ganda (Mulyanto dan Wulandari, 2010):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Kinerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi lingkungan kerja

b<sub>2</sub> = koefisien regresi disiplin kerja

X<sub>1</sub> = variabel lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = variabel disiplin kerja

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho : b<sub>1</sub>; b<sub>2</sub> = 0 : lingkungan kerja dan atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
- Ha : b<sub>1</sub>; b<sub>2</sub> ≠ 0 : lingkungan kerja dan atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas uji > taraf uji penelitian (Sig. t > α) atau t-hitung lebih kecil daripada t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja dan atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika probabilitas uji < taraf uji penelitian (Sig. t < α) atau t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja dan atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Hasil analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2  
Koefisien Regresi Linier Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	9,955	1,011			
X1.lingkungan.kerja	,218	,068	,309		3,231	,002
X2.disiplin.kerja	,091	,046	,190		1,985	,050

a. Dependent Variable: Y.kinerjakaryawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 22, 2016

Berdasarkan tabel diatas maka hasil data persamaan regresi linier berganda dalam pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuji seimitsu indonsia Kabupaten Bekasi adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,955b_0 + 0,218X_1 + 0,019 X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

- b<sub>0</sub> = 9,955 merupakan nilai konstanta, artinya jika (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja dan (X<sub>2</sub>) disiplin kerja, maka kinerja karyawan (Y) konstanta sebesar 9,955.
- b<sub>1</sub> = 0,218 yang menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), artinya jika lingkungan kerja meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,218.
- b<sub>2</sub> = 0,019 merupakan koefisien regresi variabel disiplin, artinya jika disiplin ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,019.

## Uji-t

Uji t menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel yakni lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji signifikan yang di hasilkan dari perhitungan IBM SPSS 22, maka hipotesis di terima yakni dengan membandingkan thitung dan ttabel dari masing-masing variabel yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.

- Pengujian hasil uji t pada variabel lingkungan kerja t hitung = 3,231 > t tabel 1,660 dengan nilai sig = 0,002 < 0,05 H0 ditolak Ha diterima, jadi Ha1terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi.
- Pengujian statistik dengan IBM SPSS 22 pada variabel disiplin kerja t hitung = 1,985 > t tabel 1,660 dengan nilai sig = 0,050 < 0,05, H0 ditolak Ha diterima jadi Ha2terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi.

## Uji-F

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3  
Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,431	2	7,716	6,690	,002 <sup>b</sup>
Residual	111,879	97	1,153		
Total	127,310	99			

a. Dependent Variable: Y.kinerja.karyawan

b. Predictors: (Constant), X2.disiplin.kerja, X1.lingkungan.kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS 22, 2016

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai F hitung = 6,690 > F tabel 3,09 dengan signifikansi 0,002 < 0,05 H0 ditolak Ha diterima. Hal ini berarti Ha3 diterima yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi.

## Pembahasan

### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 3,231 > t tabel 1,660 dengan nilai signifikansi 0,002 dengan demikian signifikansi 0,002 < 0,05 hal ini berarti H0 ditolak Ha diterima. Jadi Ha1 secara statistik dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi. Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguansehingga kurang semangat,



kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suprayitno (2009) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Prov Sumsel. Semangat kerja mereka berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan.

### *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan t hitung 0,1985 > t tabel 1,660 dengan signifikansi 0,050 < 0,05 hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Jadi H<sub>a2</sub> secara statistik dapat ditunjukkan bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji

Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi. Berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kata lain disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zesbendri (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor

### **KESIMPULAN**

- Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi.
- Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuji Seimitsu Indonesia.

### **SARAN**

- Lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian PT. Fuji Seimitsu Indonesia Kabupaten Bekasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Perlu penelitian lanjutan dengan konten dan konteks yang lebih lengkap mengingat adanya keterbatasan pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Agung (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Amran(2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Charles Adi Winarto dan Siti Laela (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 18 No. 3 – Desember 2016: 261-270.
- Fathoni (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali (2011). *Metodologi Penelitian Dan Statistika*. Edisirevisi. Cetakan kesepuluh. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang : CV.Agung
- Hidayat,W.J (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Jayadi dan Yuli Triastuti (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 18 No. 3 – Desember 2016: 243-260.
- Jerry Marcellinus (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Penerbit: Tarakanita. Jakarta.
- Mangkuprawira (2008). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Permansari (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakankedua, Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Raharjo(2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bina Guna Kimia). Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ruminarsih (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Guru Pengajar (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Kabupaten Muara Enim). Surakarta: STIE AUB Surakarta.
- Sugiyono (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Suprayitno (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Prov Sumsel). Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Susilaningsih. Nur (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit: Raja GarfindoPersada, Jakarta.
- Suwanto (2011). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara*. Jawa Tengah.
- Tohardi Ahmad (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.
- Zesbendri (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor). Bogor: STIE IPWIJA