



P-ISSN: xxx-xxx  
E-ISSN: xxx-xxx

**JM: Jurnal Manageable**

Homepage: <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm>

Vol. XX No. X, XXXXX (XXXX), XX-XX

Doi:



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA

<sup>1</sup>Isep Amas Priatna, Yoghasieansyah Santosa  
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia  
[dosen01629@unpam.ac.id](mailto:dosen01629@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Manfaat penelitian ini bagi perusahaan sebagai bahan masukan dalam mengelola kinerja dengan menggunakan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah selanjutnya dalam sistem kinerja karyawan di masa mendatang. Metode penelitian yang digunakan adalah data-data bersifat kuantitatif asosiatif, berupa karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Sedangkan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang berjumlah 87 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dikatakan sample jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Penelitian ini menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik. Analisis untuk melihat pengaruh variabel menggunakan Analisis Regresi Linear, Analisis Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T) dan Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (Uji T) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil perhitungan disiplin kerja memiliki nilai dengan probabilitas signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 12,606 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11. Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan probabilitas tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

### ABSTRACT

*This research aims to know the partial and simultaneous influence of work discipline and work environment on employee performance of PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia The benefits of this research for the Company as input in managing performance using work*

*discipline, work environment on employee performance and as consideration for determining the next steps in the employee performance system in the future. The method of study used is associative quantitative data which is in the form of employees PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. The population in this study were all employees of PT. Bhakti Karya Distribution Indonesia, totaling 87 people. The sampling technique in this study uses saturated sampling, called the saturated sample because all members of the population are used as samples. The study uses the instrument test, classical assumption test. Analysis to see the influence of variables using Linear Regression Analysis, Correlation Analysis, Determination Coefficient Test and Partial Hypothesis Test (T Test) and Simultaneous Hypothesis Test (F Test). The results of this study indicate that partially (T Test) work discipline has a positive effect on employee performance, as evidenced by the results of the calculation of work discipline has a value with a significant probability of 0.002 smaller than the predetermined significant level of 0.05. thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Partially the work environment variable has a positive effect on employee performance, as evidenced by the results of work environment having a value of 0,002 less than the predetermined significant level of 0.05. thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.  $F_{count}$  value obtained was 12,606 and  $F_{table}$  value was 3,11. So that  $F_{count} > F_{table}$  with a significant level of probability of 0,002 is smaller than a predetermined significant level of 0.05. Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted so that it can be concluded that there is a significant effect between work discipline and work environment simultaneously on employee performance..*

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

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pasar modern (retail) pada saat ini memberikan banyaknya pilihan bagi konsumen untuk menentukan produk mana yang akan dibelinya, tempat mana yang akan dijadikannya sebagai tujuan berbelanja, serta produk ditempat belanja mana yang sekiranya memiliki kualitas dan harga yang sesuai dengan keinginan konsumen. Banyaknya pilihan retail saat ini menjadikan para konsumen untuk lebih memperhatikan tempat berbelanja agar toko retail yang akan dikunjunginya untuk berbelanja merasa aman dan nyaman.

Dari faktor tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan melalui kedisiplinan dan keadaan lingkungan kerjanya, dimana kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang amat penting didalam perusahaan agar pekerjaan tetap berjalan. Jika disiplin kerja karyawan berjalan semestinya, maka karyawan dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan dengan memberikan stock barang yang cukup kepada customer untuk memenuhi segala kebutuhannya dan kinerja karyawan tersebut, menjadikan konsumen mau untuk melakukan pembelian kembali dikemudian hari. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja untuk memberikan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam bekerja agar dapat menciptakan kinerja yang baik kepada karyawan sehingga dapat mempertahankan konsumennya, dan juga perusahaan dapat mampu menciptakan kepuasan tersendiri bagi konsumennya.

Menurut Arvian (2021:34) "Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, sikap, dan perilaku untuk mentaati tata tertib perusahaan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku di perusahaan". Dari pendapat Arvian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan harus mentaati dan patuh semua peraturan perusahaan. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi atau perusahaan, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang

terjadi. Dari hasil pra-riset yang peneliti lakukan diperusahaan ini yaitu PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, kedisiplinan karyawannya menunjukkan kondisi kurang baik, misalnya berkurangnya karyawan setiap waktu atau karyawan resign, karyawan yang datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya, masih banyak karyawan tidak masuk tanpa izin, pulang kerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan SOP yang berlaku hingga kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan. Disiplin di perusahaan ini juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan, agar terciptanya disiplin yang baik maka harus ada kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan cara taat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dan juga harus menerapkan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karena kelalaian karyawan tersebut dan akan mengurangi jumlah penjualan yang seharusnya didapat pada hari itu. Setiap perusahaan harus memiliki aturan disiplin yang baik agar mendapatkan kelancaran kerja dan dapat mencapai hasil yang bagus dan memuaskan, sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Maka jika target penjualan perusahaan ini tercapai harus adanya perilaku disiplin karyawan dengan mengikuti semua peraturan dan prosedur kerja di perusahaan, agar kinerja karyawan dapat berjalan lancar. Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan

dengan tingginya kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya.

Pada umumnya disiplin ialah suatu kegiatan manajemen untuk mengoperasikan standar organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan diwajibkan memiliki pengetahuan dan perbuatan disiplin untuk menaikkan kontribusi kinerja dari karyawan, disiplin kerja adalah suatu kegunaan dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan disiplin kerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia secara keseluruhan masih terlihat kurang ideal. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa masalah mengenai lingkungan kerja yaitu keadaan lingkungan kerja karyawan. Sebagaimana Yoyo (2018:49) "Lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target". Dari tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan karyawan secara langsung maupun tidak langsung agar mencapai tujuan atau target perusahaan.

Berdasarkan penelitian sementara dari peneliti terhadap PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yaitu kendala yang sering ditemui dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah permasalahan disiplin kerja yang dimana menurunnya jumlah karyawan setiap waktu dan absensi kinerja karyawan yang tidak stabil sehingga

diperlukan perhatian khusus kepada unsur manusia dan perhatian dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja yang masih belum ideal atau belum sesuai standar perusahaan yang seharusnya, dan permasalahan kinerja karyawan yang menurun setiap tahunnya.

Perusahaan ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan dan juga kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja dimana kinerja karyawan dapat memenuhi kebutuhan target perusahaan sehari-hari, dan dengan melihat tingkat lingkungan kerja yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya. Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan dan target kinerja yang belum sesuai dan belum tercapai.

Pembahasan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kedisiplinan tersebut terhadap kinerja karyawan. Melihat dari kondisi tersebut, dan Berdasarkan data di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA"**.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, dapat penulis rumuskan tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indoneisa.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja inan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Secara umum karyawan yang taat dan patuh pada setiap peraturan akan dianggap sebagai sosok yang disiplin. Meskipun sebagian yang lain akan beranggapan karyawan yang terlalu taat dan patuh pada peraturan tidak akan bisa mengembangkan kreativitasnya karena takut mendapat sanksi ketika mereka keluar dari kepatuhan pada peraturan. Tapi terlepas dari perdebatan tersebut, sikap disiplin adalah suatu sikap positif yang harus dimiliki setiap individu, apalagi karyawan atau pegawai yang bertugas memberikan pelayanan. Sebagaimana Edi Sutrisno dalam Arvian (2021:36) “Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya yaitu taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lain nya”.

Berdasarkan pengertian disiplin dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat taat pada peraturan organisasi atau perusahaan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya disiplin menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak

tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dalam Yoyo (2018:47) “Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal”. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja kerja karyawan yang tinggi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan semakin kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya bila lingkungan kurang kondusif maka kinerja akan menurun.

Dari pendapat para ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman, keselamatan, dan aman merupakan suatu meningkatnya kualitas kerja dan semangat kerja karyawan yang baik baik secara fisik dan non fisik untuk organisasi atau perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap karyawan yang berkenan dengan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Oleh karena itu peran dan arti pentingnya kinerja karyawan sangat penting bagi individu, unit kerja bahkan bagi instansi atau organisasi itu sendiri. Kinerja

bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kemudian Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana apa adanya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia sebanyak 87 orang. Melihat jumlah populasi karyawan yang berjumlah 87 orang maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota berjumlah 87 orang karyawan peneliti jadikan sampel/anggota dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis data yang dilakukan meliputi uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 4.25 (Tabel Uji T) disiplin kerja memiliki nilai t hitung 3,257 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,257 > 1,988$ ) dengan nilai sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Maka penelitian ini dapat sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mestika K Malau, Wasiman (2020), hasil penelitian disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam kesimpulan tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat meningkat dengan adanya kedisiplinan waktu kerja, dan karyawan mengikuti sesuai peraturan standar operasional (SOP) dengan demikian maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 4.25 (Tabel Uji T) disiplin kerja memiliki nilai t hitung 3,206 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,988, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,206 > 1,988$ ) dengan nilai sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Maka

penelitian ini dapat sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018), hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan baik. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas serta perlengkapan kerja yang memadai dapat mendukung kelancaran dan keselamatan kerja karyawannya, maka karyawan akan merasa nyaman dan aman, hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.26 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 12,606 dan nilai F tabel sebesar 3,11. Sehingga F hitung  $12,606 > F \text{ Tabel } 3,11$  dengan probabilitas tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagus Ketut Riska Mahawira, A.A Ketut Sri Asih (2020), hasil penelitian menunjukkan dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_{1x1}$  yang bernilai positif. Pengujian ini ditunjang oleh hasil uji t yang menyatakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang memiliki arti bahwa  $H_a$  diterima.

Kesimpulan tersebut memberikan gambaran bahwan semakin tinggi disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka

semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y) PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Nilai R square pada tabel 4.24 sebesar 0,231 mengandung arti bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 23,1% dan sisanya 76,9 dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang dimana  $t_{hitung}$  sebesar 3,257 dibandingkan  $t_{tabel}$  1,988. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang dimana  $t_{hitung}$  sebesar 3,206 dibandingkan  $t_{tabel}$  1,988. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) yang telah dianalisis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Hal ini Dikarenakan nilai F hitung  $>$  F tabel dimana F hitung sebesar 12,606 dibanding F tabel sebesar 3,11. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

- a. Berdasarkan pembahasan variabel disiplin kerja dari hasil penelitian data yang telah didapat menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja di perusahaan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia sudah baik, tetapi perusahaan hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan ketentuan disiplin kerja kepada karyawan, upaya yang dilakukan oleh perusahaan utamanya adalah pendekatan langsung kepada karyawan, agar karyawan lebih merasa peduli dengan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan pekerjaannya dan lebih hati-hati dalam pengerjaannya dalam rangka mencapai tujuan bersama, memberian teguran secara rutin jika kedisiplinan waktu bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan SOP perusahaan.
- b. Berdasarkan pembahasan variabel lingkungan kerja dari hasil penelitian data yang telah didapat sudah baik, tetapi perusahaan hendaknya lebih baik

lagi dalam menerapkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman serta lebih baik lagi terkait dengan kebersihan lingkungan kerja, Seperti kebersihan toilet karyawan dan customer dan area kerja karyawan, bisa dengan cara membuat peraturan tegas dalam penggunaan fasilitas di lingkungan kerja, perusahaan juga dapat memfokuskan adanya karyawan dengan jobdesk jabatan sebagai OB, agar bisa membantu fokus merawat kebersihan area lingkungan kerja karyawan, karena yang penulis lihat langsung dilapangan jobdesk OB belum sesuai dengan pekerjaannya, masih melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya, dan masih ada karyawan yang belum peduli atas kebersihan lingkungan. Perusahaan bisa membuat jadwal kebersihan dalam jangka pendek atau panjang mengenai kebersihan lingkungan kerja, serta dapat menambahkan tempat tong sampah lagi di setiap ruangan kerja, terutama di area toilet customer dan karyawan atau menaruh disudut tertentu, agar karyawan dan customer dapat mudah untuk membuang sampah. Sebab hal seperti ini akan membawa dampak positif pada aktifitas kerja para karyawannya sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.



c. Berdasarkan pembahasan variabel kinerja dari hasil penelitian data yang telah didapat sudah baik, tetapi perusahaan hendaknya lebih baik lagi untuk kinerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi mengenai jobdesk sesuai jabatannya masing-masing dan target pekerjaan, serta dapat mengarahkan pekerjaan terhadap karyawan, agar target perusahaan atau target pekerjaan tidak terlalu membebani karyawan dalam melakukan pekerjaannya, akan lebih baik bila perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan deskjob pekerjaannya masing-masing, terlebih jika karyawan tidak pulang tepat pada waktunya akibat tambahan pekerjaan karyawan yang tidak teratur dan tidak terarah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Y.Hamali. (2016). Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amas, I., & Ariska, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48–58. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i1.156>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eddy Roflin, Eddy. Zulvia, Eva, Ferani. (2021). *Kupas Tuntas Analisis Korelasi*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, Nurul. et.al.(2021). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap*. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (POLSEK) Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 481-486.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk*

- Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. *Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- 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), 339-345.
- Simmora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. (2016). *Model Pembelajaran Menulis Cerita*. Bandung: Reflika Aditama.
- Siswanto. (2016). *Model Pembelajaran Menulis Cerita*. Bandung: Reflika Aditama. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 7 No. 2 Juni 2019.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Penerbit Alfabeta Cv. (2017). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan*