

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ADITYA ARTA ABADI**



Oleh:

OCTAVIA ASTARINA

200911052

JURNAL

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

JAKARTA

2013

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. ADITYA ARTA ABADI**

Octavia Astarina

200911052

STIE Indonesia Banking School

ABSTRACT

Human resources have an important role for company operation activity, because an employee has a big potency to operate company activity. Employees are the key of success of company in obtaining the goal and in determining organization performance. Therefore, employee performance has to be carried by company.

Many things are influenced to employee performance, such as work discipline and work environment. This research discusses about influence of work discipline and work environment on employee performance. Work discipline is employee awareness to fulfil all the rules in organization/company. Whereas work environment is all the things wich exist around the employee that can influence employee for work.

This research use population in the amount 60 respondent. The result of this research are work discipline has influence positive and significant on employee performance, and work environment has influence positive and significant on employee performance. The most variable that influence on employee performance is variable work discipline.

Keyword: work discipline, work environment, performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini dunia bisnis di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku keseluruhan kegiatan yang ada di dalam suatu organisasi, mulai dari perencanaan sampai evaluasi kegiatan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan/tenaga kerja yang profesional, perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang ada di perusahaan telah tersedia. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan output yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu karyawannya.

Berkaitan dengan pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang berkaitan dengan peraturan suatu organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Apabila disiplin kerja karyawannya tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila seorang karyawan tidak disiplin maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan karena ada waktu yang terbuang sia-sia akibat kelalaian karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada di dalam organisasi. Lingkungan yang dibina didalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Oleh karena itu, suatu organisasi/perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik dari segi lingkungan fisik (kondisi ruangan yang nyaman) dan dari segi lingkungan non fisik (hubungan antar karyawan).

1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang setiap hari bekerja didalam kantor/perusahaan, kecuali bagian *programmer* karena mereka tidak diharuskan untuk mengikuti disiplin jam kerja kantor sesuai dengan kebijakan perusahaan, dan mereka juga tidak selalu bekerja didalam perusahaan dikarenakan pekerjaannya yang mengharuskan berada di luar kantor. Dalam penelitian ini tidak semua indikator lingkungan kerja fisik digunakan karena atas permintaan dari pihak perusahaan. Indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan terdiri dari: penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan ditempat kerja, dekorasi, musik, dan keamanan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. Landasan Teori

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Lateiner (2009) disiplin merupakan kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Lateiner (2009) juga mengatakan bahwa umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
- e. Memiliki tanggung jawab

2.1.2 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: penerangan di tempat kerja, temperatur suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi

udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, music di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.1.3 Kinerja

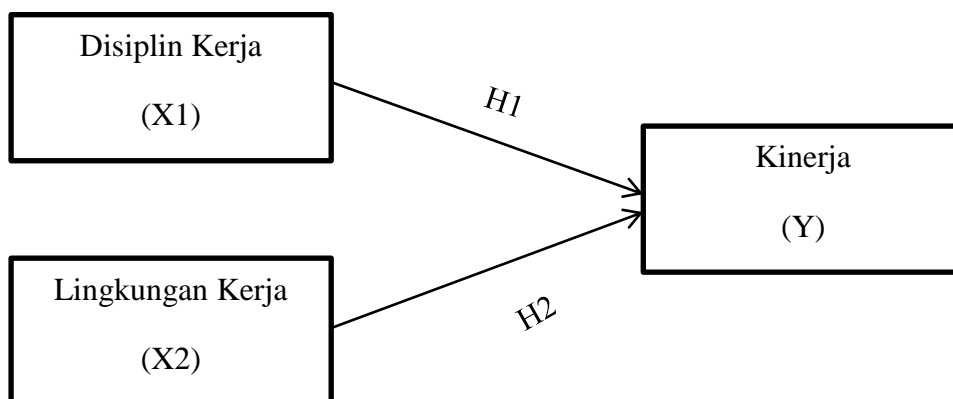
Pengertian kinerja menurut Dessler (2009) mengatakan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kriteria penilaian kinerja yang diungkapkan oleh Dessler (2009) meliputi indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Bisa diandalkan
5. Kehadiran
6. Kemandirian

2.2 Rerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Ho₁ : Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ha₁ : Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ho₂ : Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ha₂ : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

2.4 Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Peneliti | Tahun | Hasil Penelitian |
|----|--|--|-------|--|
| 1 | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok) | Ade Anugrah Saputra, Agus Hermani, Widayanto | 2011 | Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada | Astri Wulandari, Dini Turipanam Alamanda | 2012 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat dan positif. |

| No | Judul | Peneliti | Tahun | Hasil Penelitian |
|----|--|-------------------------------|-------|---|
| | Yayasan Pendidikan Telkom | | | |
| 3 | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara) | Muhammad Holil, Agus Sriyanto | 2010 | Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | <i>Influence of Teamwork, Environmen on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarrate Rollers at Clove Cigaratte Factories In East Java, Indonesia</i> | Musriha | 2013 | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem | Jerry Marcellinus Logahan | 2010 | Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja. |

III. Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi yang terletak di Jalan Condet Raya No. 27, Jakarta Timur. Karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini hanya karyawan yang bekerja setiap hari didalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih selama 6 bulan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Priyatno, 2008). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam, yaitu:

- a. Data Primer, adalah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum kita sebut sebagai narasumber (Sarwono, 2012). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan skala likert dengan penilaian 1-5.
- b. Data Sekunder, adalah data yang sudah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita memerlukan (Sarwono, 2012). Teknik pengumpulan data dengan memperoleh data-data dari perusahaan dan buku-buku referensi lainnya.

3.3 Populasi

Populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik. Sebagai contoh, seluruh pegawai dalam suatu perusahaan yang akan kita teliti (Sarwono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aditya Arta Abadi yang bekerja setiap hari di dalam perusahaan, kecuali *programmer*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya ada uji model analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi. Serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t.

IV. Hasil Penelitian

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Aditya Arta Abadi (3A) beralamat di Jalan Condet Raya No. 27, Jakarta Timur, adalah sebuah perusahaan pengembang perangkat lunak dan konsultasi di bidang teknologi informasi (TI) yang inovatif dan dinamis, yang memfokuskan diri pada penyediaan perangkat lunak *enterprise* dan pemerintahan. PT. Aditya Arta Abadi menyediakan berbagai layanan antara lain pengembangan perangkat lunak, penyediaan kebutuhan bidang TI, konsultasi dan edukasi. PT. Aditya Arta Abadi menggabungkan kemampuan teknis dan keahlian bisnis dari individu-individu yang telah teruji kualifikasinya, didukung oleh ahli-ahli terbaik di bidangnya.

4.2 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, dimana 39 orang berjenis kelamin laki-laki dan 21 orang berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden berusia 21 tahun sampai 30 tahun. Selain itu mayoritas responden juga memiliki masa kerja selama 3 tahun sampai 6 tahun.

4.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat koefisien korelasi antara tiap item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel *pearson product moment* (pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, N=60) maka didapat nilai r tabel adalah 0,254.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|------------------------|------------|----------------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | DK1 | 0,738 | Valid |
| | DK2 | 0,832 | Valid |
| | DK3 | 0,762 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|-----------------------|------------|----------------------------|------------|
| | DK4 | 0,758 | Valid |
| | DK5 | 0,796 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | LK1 | 0,704 | Valid |
| | LK2 | 0,755 | Valid |
| | LK3 | 0,707 | Valid |
| | LK4 | 0,762 | Valid |
| | LK5 | 0,695 | Valid |
| | LK6 | 0,469 | Valid |
| | LK7 | 0,565 | Valid |
| | LK8 | 0,652 | Valid |
| | LK9 | 0,728 | Valid |
| Kinerja (Y) | K1 | 0,793 | Valid |
| | K2 | 0,827 | Valid |
| | K3 | 0,818 | Valid |
| | K4 | 0,784 | Valid |
| | K5 | 0,808 | Valid |
| | K6 | 0,830 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari tiap variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih dari r tabel (0,254).

4.3 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas semua item yang valid dimasukkan, sedangkan item yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas. Instrumen dikatakan reliabel ditentukan dengan menggunakan batas Alpha 0,6.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kesimpulan |
|-----------------------|-------------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,833 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,847 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,893 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

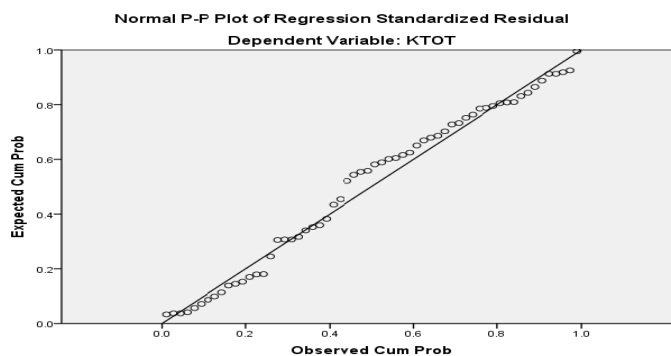
Pada pengujian reliabilitas untuk seluruh populasi dapat diketahui bahwa seluruh instrument reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Gambar 4.1 Plot Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Metode yang digunakan yaitu metode grafik dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*.

Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen (Priyatno, 2012). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.806 | 1.879 | | 1.493 | .141 | | |
| DKTOT | .656 | .153 | .515 | 4.299 | .000 | .364 | 2.746 |
| LKTOT | .263 | .085 | .368 | 3.078 | .003 | .364 | 2.746 |

a. Dependent Variable: KTOT

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan yaitu dengan uji glejser yang digunakan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .254 | 1.005 | | .253 | .801 |
| | DKTOT | .127 | .082 | .331 | 1.549 | .127 |
| | LKTOT | -.031 | .046 | -.143 | -.668 | .507 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Uji Model Analisis

4.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Tabel 4.5 Analisis Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.806 | 1.879 | | 1.493 | .141 |
| | DKTOT | .656 | .153 | .515 | 4.299 | .000 |
| | LKTOT | .263 | .085 | .368 | 3.078 | .003 |

a. Dependent Variable: KTOT

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapat persamaan regresi dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja = 2,806 + 0,656 \text{ Disiplin Kerja} + 0,263 \text{ Lingkungan kerja} + 0}$$

4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .838 ^a | .703 | .692 | 2.175 |

a. Predictors: (Constant), LKTOT, DKTOT

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Berdasarkan tabel tersebut nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,692, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, yaitu untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dicari pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat

kebebasan $df = n-k-1$ atau $df = 60-2-1 = 57$. Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,002.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. H_0 tidak dapat ditolak apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Tabel 4.7 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.806 | 1.879 | | 1.493 | .141 |
| | DKTOT | .656 | .153 | .515 | 4.299 | .000 |
| | LKTOT | .263 | .085 | .368 | 3.078 | .003 |

a. Dependent Variable: KTOT

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2013

Dari hasil analisis yang diperoleh untuk hipotesis 1, nilai t hitung $>$ t tabel (4,299 $>$ 2,002) dan nilai signifikansinya $<$ 0,05, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi. Sedangkan untuk hipotesis 2, nilai t hitung $>$ t tabel (3,078 $>$ 2,002) dan nilai signifikansinya $<$ 0,05, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi.

4.7 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan terhadap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, telah terbukti bahwa keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai analisa dari penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi, artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Aditya Arta Abadi. Hasil ini memberikan implikasi akan perlunya penerapan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap karyawan. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi mengubah sistem absensi dengan sistem *finger print*, menerapkan sistem *reward and punishment* dengan jelas agar para karyawan tetap menjaga kedisiplinannya.

Berdasarkan hasil pengujian statistik bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi, artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerjanya baik. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan PT. Aditya Arta Abadi adalah mengatur tata letak kerja dengan rapi, memberikan peredam suara di ruang kerja untuk meminimalisir kebisingan, memperhatikan sirkulasi udara di ruang kerja, dan menjaga keamanan di perusahaan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi.
3. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Arta Abadi adalah variabel disiplin kerja .

5.2 Saran

1. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi dapat benar-benar menerapkan peraturan mengenai pemeliharaan fasilitas kantor dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam hal pemeliharaan fasilitas perusahaan.
2. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi mengubah sistem absensi dengan sistem *finger print*, dan menerapkan absen sebanyak 4 kali.
3. Sebaiknya pimpinan PT. Aditya Arta Abadi mengadakan inspeksi/pemeriksaan mendadak pada saat jam kerja dimulai.
4. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi menerapkan sistem *reward and punishment* dengan jelas
5. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi mengadakan evaluasi *Standar Operation Procedure* (SOP) secara berkala
6. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi memberikan peredam suara diruang kerja
7. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi dapat mengatur tata letak ruang kerja yang lebih enak dilihat dan menaruh perlengkapan-perengkapan kantor dengan rapi
8. Sebaiknya PT. Aditya Arta Abadi menggunakan jasa Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM) pribadi untuk menjaga keamanan perusahaan dari gangguan luar, karena pada saat ini SATPAM yang ada hanyalah SATPAM ruko untuk menjaga keamanan seluruh ruko yang ada dihalaman tersebut.

Saran untuk peneliti:

Penulis memberikan saran untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen dalam penelitian, karena menurut hasil analisis dalam penelitian ini masih ada 30,8% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, Ade et al. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Sarjana Hukum Tembalang. Semarang.
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Management*. Prentice-Hall Inc. Upper Saddle River. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Holil, Muhamad. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Praktisi Pajak. Jakarta.
- Lateiner, R Alfred. 2009. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Aksara Baru. Jakarta.
- Marcellinus, Jerry Logahan. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem. Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita. Jakarta.
- Musriha. 2013. *Influence Of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarrate Rollers at Clove Cigarette Factories In East Java, Indonesia. Developing Country Studies*. Volume 3 No 2, 2013. Bhayangkara Surabaya University. Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Wulandari, Astri, dan Dini Turipanam. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Banking and Management Review*. Institut Manajemen Telkom Bandung. Bandung.