



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DANA PENSIUN
PT. PLN (PERSERO) JAKARTA SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PENSION FUNDS
PT. PLN (PERSERO) SOUTH JAKARTA***

Delfianti Rosa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : delfiantirosa07@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 18-08-2024

Revised : 22-08-2024

Accepted : 25-08-2024

Published : 27-08-2024

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Pension Fund of PT. PLN (Persero). The research method used is a quantitative approach using primary data whose data collection uses a questionnaire. The study population includes employees at the Pension Fund of PT. PLN (Persero) totaling 49 employees with the determination of the research sample using saturated samples. The research analysis method used is reliability testing, data normality testing, and hypothesis testing (f test). The results of the study indicate that Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Employee Performance at the Pension Fund of PT. PLN (Persero) with the results of the f_{test} calculation of $164.535 > f_{table}$ of 4.04, also studied with a significance level of p value of $0.000 < 0.05$. This study concludes that increasing Work Discipline and improving the Work Environment can contribute positively to increasing Employee Performance.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pensiun PT. PLN (Persero). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Populasi penelitian mencakup karyawan di Dana Pensiun PT. PLN (Persero) yang berjumlah 49 karyawan dengan penentuan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Metode analisis penelitian digunakan dengan uji reliabilitas, uji normalitas data, dan uji hipotesis (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pensiun PT. PLN (Persero) dengan hasil penghitungan uji f_{hitung} sebesar $164,535 > f_{tabel}$ sebesar 4,04, dikajikan juga dengan tingkat signifikansi p value sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dan perbaikan Lingkungan Kerja dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan dengan tujuan tertentu. Suatu organisasi tentunya perlu menggunakan seluruh sumber dayanya, baik non-manusia maupun manusia, untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia merupakan aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien. Satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan untuk memobilisasi sumber daya lainnya adalah manusia. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, keadaan dan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi pengembangan bakat dan keterampilan karyawan secara optimal khususnya yang berkaitan dengan kinerja harus dapat dibangun.

Inisiatif pengembangan karyawan yang dapat diimplementasikan di lingkungan perusahaan penerapan *punishment* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam rangka mewujudkan suatu lingkungan tertib yang memudahkan tercapainya tujuan organisasi secara lebih cepat, disiplin kerja merupakan sikap hormat, penghargaan, ketaatan, atau ketaatan seorang individu yang bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan tertulis maupun lisan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003), menyatakan bahwa; “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Penegakan disiplin akan meminimalisir kesalahan dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, akurat, tepat, dan efisien. Oleh karena itu, agar mereka pada akhirnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi, baik pemerintah maupun dunia usaha komersial perlu menciptakan rasa disiplin.

Kinerja suatu organisasi adalah landasan pencapaian tujuannya efektivitas suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sebagian besar bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang digunakan oleh bisnis tersebut. Selain itu, keputusan sumber daya manusia harus mampu mendongkrak produktivitas, bahkan memberikan *outcome* organisasi yang lebih tinggi, dan berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi (Logahan, 2009).

Hubungan kerja yang saling menguntungkan dapat dikembangkan antar rekan kerja di tempat kerja. Untuk memastikan bahwa pekerja merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, upaya harus dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pekerja. Menjaga tempat kerja tetap aman dan sehat dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan (Agus Ahyari, 2002).



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pensiun PT. PLN (Persero), dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif. Secara kuantitatif lebih mengacu pada penjelasan hubungan antar variabel penelitian dalam hal ini bagaimana pengetahuan dan pemahaman Disiplin Kerja dihubungkan dengan Lingkungan Kerja pada Karyawan di Dana Pensiun PT. PLN (Persero).

Variabel Penelitian

1. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003), mengemukakan bahwa; “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut”. Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan.

Adapun Indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi ataupun perusahaan, Menurut Aziz (2019), adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Waskat atau Pengawasan

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

e. Hubungan Kemanusiaan



Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Supardi (2003), berpendapat bahwa; “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, kesan betah bekerja, dan lain sebagainya”.

Menurut Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa; “Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi”. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa indikator yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Karyawan dan Pimpinan

Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan dan pimpinan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

b. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

c. Hubungan Antar Karyawan

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya dan mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah.

d. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas.



Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.

e. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Rivai (2008), menyatakan; “Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003), menyatakan; “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk dapat mengetahui tingkatan dari kinerja karyawan, maka perusahaan ataupun organisasi perlu membuat sebuah indikator agar dapat mengetahui sebuah kinerja dari karyawan yang dimilikinya. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain (Mas'ud, 2004):

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi keluhan pelanggan.

b. Kuantitas Hasil

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target sales menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator penilaian kinerja pegawai yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.

c. Inisiatif

Banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai indikator positif dalam penilaian kinerja. Inisiatif ini bentuknya dapat bermacam-macam misalnya inisiatif membantu pemecahan masalah, inisiatif mengurangi konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata.



d. Ketelitian

Ketelitian adalah termasuk hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan, dimana ketelitian dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerjanya dari seseorang.

e. Efisiensi

Efisiensi dalam konteks kerja bukan hanya sekadar mengerjakan tugas dengan cepat, tetapi lebih pada bagaimana seorang pekerja atau karyawan dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang ada—baik itu waktu, tenaga, materi, atau informasi—secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Ini berarti seorang karyawan yang efisien mampu mengurangi pemborosan, bekerja dengan lebih cerdas, dan menggunakan teknik atau alat yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dalam waktu yang lebih singkat atau dengan biaya yang lebih rendah.

TEKNIK ANALISIS DATA

Pengujian Reliabilitas Data

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjuk kan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS *for Windows* (Ghozali, 2006) dengan kriteria:

- a. Bila nilai $Alpha > 0,6$ maka instrumen reliabel.
- b. Bila nilai $Alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah (*one tailed*). Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006).

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji hipotesis menggunakan uji f dengan model regresi, yaitu untuk mengidentifikasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pensiun PT. PLN dengan menggunakan SPSS *for Windows* (Ghozali, 2006), dengan kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) $< 0,05$.

Lebih lanjut, menurut Ghozali (2016:171), menyatakan bahwa; “Uji f atau *f-test* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Pengujian ini dilakukan dengan uji f, yaitu membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} . Uji simultan (uji f) bertujuan



untuk mengidentifikasi seberapa signifikansinya dari pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimal	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja	0,768	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,770	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,770	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 1, penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian tambahan karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* yang tercantum pada hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *for Windows* dengan sebesar variabel X_1 0,768 dan X_2 0,770 serta pada variabel Y yang mempunyai nilai sebesar 0,770.

Hasil Pengujian Normalitas Penelitian

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69.9184
	Std. Deviation	7.20196
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.104
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,009 yang berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, *Kolmogorov Smirnov* dapat dikatakan biasa saja dalam normalitas penelitian.



Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji f)

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2289.577	2	1144.788	164.535	.000 ^b
	Residual	320.056	46	6.958		
	Total	2609.633	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Berdasarkan tabel 3, dari data yang disajikan bahwa variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y dengan nilai sebesar $f_{hitung} 164,535 > f_{tabel} 4,04$, maka peneliti menyimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar 164,535 lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 4,04 dikajikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang merupakan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dana Pensiun PT. PLN (Persero) Jakarta Selatan secara simultan atau bersama-sama.

Hal ini diperkuat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Purbawati (2020), terkait dengan pengaruh pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang terbukti uji regresi kerja sederhana menyatakan positif 0,208, lingkungan kerja fisik sebesar 0,223. Memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk Disiplin Kerja sebesar 2,190, dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,613 melalui uji regresi linier berganda Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,236 dan 0,245. Saran yang diberikan kepada perusahaan adalah agar lebih baik dalam hal memperkuat peraturan yang ada di perusahaan dan meningkatkan lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.

Demikian pula, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amellia dan Nurhidayat (2024), terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Farco Industry Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Farco Industry Nusantara dengan persamaan regresi $Y = 1,936 + 0,496X_1 + 0,344X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,922 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,851 atau 85,1%. Uji hipotesis ini dilihat dari hasil uji nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($133,728 > 3,195$) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.



Disiplin kerja yang kuat, ketika didukung oleh lingkungan kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang disiplin dalam lingkungan kerja yang mendukung cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik bisa menjadi tidak efektif jika lingkungan kerja tidak mendukung, dan lingkungan kerja yang baik bisa tidak cukup meningkatkan kinerja jika karyawan tidak memiliki disiplin yang memadai.

KESIMPULAN

Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin ini mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, kehadiran, dan kesesuaian perilaku dengan standar organisasi. Disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk menjaga ketertiban dan efisiensi operasional perusahaan. Dengan disiplin yang baik, banyak potensi konflik dapat dihindari, baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mengurangi stres, dan memfasilitasi fokus pada pekerjaan.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di tempat kerja yang mempengaruhi fisik dan mental karyawan, termasuk fasilitas, tata letak, kebersihan, suhu, cahaya, keamanan, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang mendukung kebutuhan fisik, mental, dan emosional karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi faktor-faktor penyebab stres, seperti tekanan kerja yang berlebihan, konflik antar pribadi, atau ketidakpastian dalam peran. Pengurangan stres ini berujung pada peningkatan konsentrasi dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang saling melengkapi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Keduanya harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan kebijakan yang mendukung disiplin diikuti oleh penciptaan lingkungan kerja yang positif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (2002). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE.
- Amellia, A., dan Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Farco Industry Nusantara. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(1), 17-23.
- Ardiansyah, A., dan Purbawati, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141-149.
- Aziz, N. L. (2019). Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat.



- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H., Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Supardi. (2003). *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: Penerbit PT. Alumni.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.