

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (A Survey of Hatchery Employees at CV. Tanjung Mulya)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Bagian Penetasan Telur di CV. Tanjung Mulya)

Risda Febrian¹⁾; Arga Sutrisna²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ risdafebrian48@gmail.com; ²⁾ argasutrina@unper.ac.id; ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [12 Juli 2022]

Revised [18 Agustus 2022]

Accepted [30 Agustus 2022]

KEYWORDS

Community Satisfaction
Index, Land and Building
Tax

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan bagian Penetasan telur di CV. Tanjung Mulya). Penelitian ini menggunakan metode survei. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder, dengan sampel penelitian sebanyak 74 responden dari karyawan bagian penetasan telur di CV. Tanjung Mulya, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam SPSS versi 25. Teknik Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance (a survey of hatchery employees at CV. Tanjung Mulya). This study uses a survey method. The type of data used is primary data and secondary data, with a research sample of 74 respondents from employees of the hatchery section of CV. Tanjung Mulya, and using the saturated sample method. The analytical tool used in SPSS version 25. Data collection techniques using interviews, questionnaires and documentation studies. The results showed that the work environment and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance. The work environment partially has no significant effect on employee performance. Work discipline partially has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman pada saat ini menuntut kesempurnaan dalam mengelola organisasi. Tentunya ketika mengelola suatu organisasi akan selalu berdampingan dengan peran sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus lebih aktif dan dapat berkembang. Suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar apa yang dimiliki, melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, tentunya ini akan berpengaruh kepada maju mundurnya suatu perusahaan. Semakin tinggi daya saing pada suatu perusahaan maka semakin baik kualitas karyawan.

Pada umumnya organisasi yang tergolong dalam skala besar, menengah ataupun kecil akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi itu berada. Maka, lingkungan itu akan mengalami perubahan-perubahan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang ada. Lingkungan organisasi itu terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

Selain dari lingkungan kerja, hal yang harus di perhatikan dari karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi saja, bisa dilihat juga dari sikap karyawan yang bekerja. Jika sikap disiplin karyawan yang dimiliki sudah baik, maka bekerja tanpa pengawasan atasanpun akan dijalankan dengan baik.

CV. Tanjung Mulya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penetasan telur merupakan suatu usaha untuk menghasilkan unggas baru dalam meneruskan usaha peternakan tersebut dengan cara menggunakan mesin tetas selama waktu tertentu, sesuai dengan telur yang ditetaskan. Adapun permasalahan yang terjadi di CV. Tanjung Mulya yaitu terdapat Kinerja Karyawan yang menurun. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Target Kinerja Karyawan Selama Satu Tahun CV. Tanjung Mulya Bagian Penetasan Telur

No.	Bulan	Target Kinerja Bulanan	Target Terealisasi
1	Januari	100%	65%
2	Februari	100%	60%
3	Maret	100%	65%
4	April	100%	66%
5	Mei	100%	67%
6	Juni	100%	68%
7	Juli	100%	69%
8	Agustus	100%	71%
9	September	100%	77%
10	Oktober	100%	80%
11	November	100%	60%
12	Desember	100%	60%

Sumber: CV. Tanjung Mulya Bagian Penetasan, 2021.

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa target Kinerja Karyawan pada bagian penetasan tidak terealisasi penuh sebesar 100% namun setiap bulannya mengalami kenalikan terutama pada Bulan Oktober mengalami kenaikan paling tinggi sebesar 80%. Kemudian pada Bulan November dan Desember mengalami penurunan sebesar 60%.

Hal ini bukan hal yang baik bagi perusahaan. Menurut Bapak Iwan selaku Kepala Unit Penetasan mengatakan bahwa penurunan Kinerja Karyawan terjadi karena terdapat beberapa karyawan tidak mementingkan kualitas hasil kerja yang dicapai, karyawan hanya mementingkan kuantitas hasil kerjanya saja, kurangnya tanggungjawab dan inisiatif para karyawan untuk memeriksa hasil kerjanya, tidak adanya motivasi dalam memperbaiki kinerja. Dalam disiplin kerjanya para karyawan cenderung kurang terlihat baik, dengan adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang mengulur waktu pada jam istirahat, dan terdapat juga karyawan yang tidak memakai seragam pada hari yang sudah ditetapkan pada peraturan.

Menurut Bapak Iwan, Lingkungan kerja di CV. Tanjung Mulya sudah dilakukan dengan baik akan tetapi ada kebisingan di tempat kerja dari mesin yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat memberikan hasil yang kurang maksimal dalam kenyamanan saat bekerja. Sehingga pentingnya peranan lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut baik untuk karyawan dan juga pihak organisasi.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil karya tertulis secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, metode analisis deskriptif dan Survei. Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan CV. Tanjung Mulya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 74 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana diambil dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian dengan karakteristik karyawan usia minimal 18 tahun, semua karyawan non manajer, dan tanpa lama bekerja.

Teknik pengukuran data menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji

Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dari setiap kuesioner valid atau tidaknya. Untuk mengukur valid tidak kuesioner dengan melihat r hitung > r tabel. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,709	0,2287	Valid
2	0,572	0,2287	Valid
3	0,839	0,2287	Valid
4	0,811	0,2287	Valid
5	0,838	0,2287	Valid
6	0,825	0,2287	Valid
7	0,827	0,2287	Valid
8	0,660	0,2287	Valid

Sumber: Olah data primer, 2022.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,740	0,2287	Valid
2	0,717	0,2287	Valid
3	0,725	0,2287	Valid
4	0,673	0,2287	Valid
5	0,562	0,2287	Valid
6	0,613	0,2287	Valid
7	0,701	0,2287	Valid
8	0,304	0,2287	Valid
9	0,426	0,2287	Valid
10	0,607	0,2287	Valid
11	0,450	0,2287	Valid
12	0,763	0,2287	Valid

Sumber: Olah data primer, 2022.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,664	0,2287	Valid
2	0,759	0,2287	Valid
3	0,761	0,2287	Valid
4	0,649	0,2287	Valid
5	0,614	0,2287	Valid
6	0,708	0,2287	Valid
7	0,545	0,2287	Valid
8	0,494	0,2287	Valid
9	0,451	0,2287	Valid
10	0,347	0,2287	Valid

Sumber: Olah data primer, 2022.

Hasil uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel dimana r tabel dari penelitian ini sebesar 0,2287. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X_1)	0,770	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,752	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2022.

Hasil uji reliabilitas dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,748. Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha $>$ 0,70.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikti model regresi, selain itu dilihat dari Tabel 6 nilai $asmply.sig$ $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95680611
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.080
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Lingkungan Kerja ($1,298 < 10$) dan Disiplin Kerja ($1,298 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi. Bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

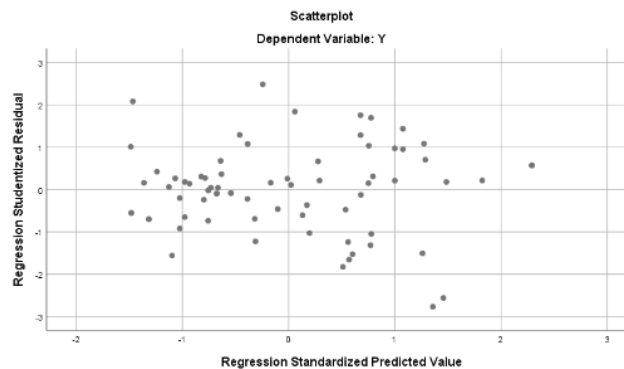
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.772	2.875			3.398	.001					
X1	.185	.106	.175	1.749	.085		.448	.203	.154	.771	1.298
X2	.465	.082	.570	5.696	.000		.654	.560	.501	.771	1.298

Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah di olah, dapat diketahui nilai rank spearman's rho Lingkungan Kerja $0,783 > 0,05$ dan Disiplin Kerja $0,298 > 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukan nilai DW $1,387 > -2$ dan DW $1,387 < +2$ yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
	R	Square			R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.672 ^a	.452	.436	4.01215	.452	29.228	2	71	.000	1.387

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang di uji pada uji normalitas data berdistribusi normal, uji multikolinearitas tidak terjadi, uji heteroskedastisitas tidak terjadi dan uji autokorelasi tidak terjadi. Maka, dari hasil seluruh uji asumsi klasik tersebut sudah memenuhi dan dapat dilakukan analisis linear berganda.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS 25 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.772	2.875		3.398	.001				
	X1	.185	.106	.175	1.749	.085	.448	.203	.771	1.298
	X2	.465	.082	.570	5.696	.000	.654	.560	.771	1.298

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel *output* SPSS pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,772 + 0,185X_1 + 0,465X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 9,772 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan sebesar 9,772.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,185 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,185 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,185 satuan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,465 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,465 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,465.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
	R	Square			R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.672 ^a	.452	.436	4.01215	.452	29.228	2	71	.000	1.387

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,672. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya Lingkungan Kerja meningkat dan Disiplin Kerja meningkat maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan juga. Sebaliknya, Lingkungan Kerja menurun dan Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan menurun juga.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,452 atau 45,2% artinya besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 45,2% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 54,8% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan output SPSS, nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	940.991	2	470.496	29.228	.000 ^b
	Residual	1142.911	71	16.097		
	Total	2083.902	73			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada tabel 4.50 diatas, menunjukkan bahwa variabel indepen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Constant, X2, X1 secara bersama-sama berpengaruh terhadap probabilitas.

Artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Apfia Ferawati (2017), bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.772	2.875		3.398	.001					
	X1	.185	.106	.175	1.749	.085	.448	.203	.154	.771	1.298
	X2	.465	.082	.570	5.696	.000	.654	.560	.501	.771	1.298

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,203 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 4,12% [$K_d = (0,203)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan tingkat signifikannya. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,085 > \text{sig. } 0,05$.

Dengan demikian H_a ditolak (H_o diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4,12%, dimana lingkungan kerja tidak dapat membuktikan adanya pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan menurut Afandi (2018:66) diantaranya yaitu: bangunan tempat kerja, ruangan kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, tersedianya angkutan karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Irfani (2020) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Afandi (2018: 66) bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.772	2.875		3.398	.001					
	X1	.185	.106	.175	1.749	.085	.448	.203	.154	.771	1.298
	X2	.465	.082	.570	5.696	.000	.654	.560	.501	.771	1.298

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,560 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 31,36% [$K_d = (0,560)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan tingkat signifikannya. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$.

Dengan demikian H_a diterima (H_o ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya karyawan bertanggungjawab penuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang sesuai harapan.

Hal ini didukung oleh penelitian Nurjaya (2021) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Hasibuan (2019: 193) bahwa Disiplin Kerja merupakan kesadaran menaati semua peraturan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang di sarankan oleh karyawan CV. Tanjung Mulya memiliki kriteria yang baik, sudah sesuai dan sangat memadai terutama pada pencahayaan di tempat kerja. Disiplin Kerja yang di rasakan oleh karyawan CV. Tanjung Mulya memiliki kriteria sangat baik terutama pada penggunaan seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan perusahaan itu sendiri. Dan Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh Karyawan CV. Tanjung Mulya memiliki kriteria sangat baik terutama pada etika yang diterapkan pada karyawan itu sendiri.
2. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Adapun saran yang diberikan kepada Wisata Pemandian Air Panas Citiis Galunggung adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja karyawan, baiknya perlu diadakannya *reward* kepada karyawan untuk mengapresiasi karyawan dalam bentuk kedisiplinannya, agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang lainnya. Adapun saran untuk lingkungan kerja yang ada di CV. Tanjung mulya sudah berjalan dengan efektif. Untuk itu diharapkan untuk tetap menjaga dan memperhatikan aspek lingkungan kerja agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Saran bagi seluruh karyawan bagian penetasan telur CV. Tanjung Mulya, melalui penelitian ini dapat diharapkan karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya terutama dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan seperti konsisten dalam kehadiran selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam yang sudah diatur oleh perusahaan, keluar kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, juga dapat menaati peraturan lain yang menyangkut kedisiplinan.
3. Saran bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA, Vol. 5, No. 1. [SKRIPSI/Jurnal%20penelitian%20terdahulu/5321-10130-1-SM.pdf](https://www.scribd.com/document/5321-10130-1-SM.pdf), diakses pada 01 Maret 2022.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Nurjaya, Nunu. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta pesona*. Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 3, No. 1. <file:///Asus/Downloads/361-Article%20Text-928-1-10-20210410.pdf>, diakses pada 01 Maret 2022.