

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES MANTAP
SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat penulisan skripsi sarjana strata satu (S1) pada
Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI ENTERPRENEUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES MANTAP
SEJAHTERA**

**Almuhizir
NIM. 2020B1C151**

ABSTRAK

Tempat kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga memainkan peran krusial dalam mencapai produktivitas yang optimal di PT. Sukses Mantap Sejahtera. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, mempengaruhi komitmen dan kreativitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi tempat kerja untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan efektif dan terus meningkatkan kualitas kinerja mereka. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja, yang melibatkan ketaatan terhadap aturan dan norma perusahaan, terbukti signifikan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek fisik dan interaksi antar karyawan, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Keduanya saling berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di perusahaan ini, di mana analisis validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis mendukung temuan ini secara konsisten.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA**

Almuhizir
Student ID: 2020B1C151

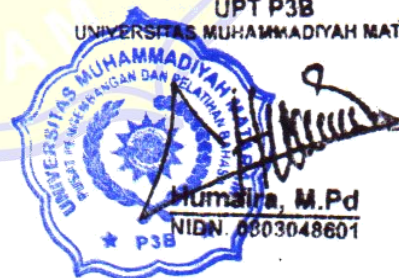
ABSTRACT

A comfortable and conducive workplace is essential for enhancing employee performance. Work discipline also plays a crucial role in achieving optimal productivity at PT. Sukses Mantap Sejahtera. The work environment, both physical and non-physical, influences employee commitment and creativity. Therefore, the company needs to pay attention to workplace conditions to ensure that employees can work effectively and continuously improve their performance quality. This study adopts a quantitative approach. The results show that work discipline, which involves adherence to company rules and norms, significantly increases employee efficiency and productivity. Meanwhile, a conducive work environment, including physical aspects and employee interactions, also plays an important role in boosting employee motivation and satisfaction. Both factors contribute to explaining the variations in employee performance within the company, with validity analysis, reliability tests, and hypothesis testing consistently supporting these findings.

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

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional telah terjadi kebutuhan yang strategis bagi perusahaan atau organisasi. Pemahaman bahwa posisi manusia sebagai penggerak serta penentu arah tujuan organisasi harus di sadari oleh suatu organisasi. Hal ini penting di lakukan agar suatu organisasi bisa meningkatkan dan mengembangkan berbagai cara agar tidak ketinggalan oleh pesaing lain nya yang terus berkembang dan berinovasi. Salah satu faktor penting yang harus di perhatikan adalah kinerja para karyawannya (Nia Lavenia, 2020).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, diperlukan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Namun, kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. (Mangkunegara, 2020, hal. 67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, dan salah satunya adalah disiplin. Disiplin diperlukan oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi secara keseluruhan. Disiplin mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila peraturan dan ketetapan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan mematuhi peraturan perusahaan, hal ini mencerminkan kondisi disiplin yang baik (Mangkunegara, 2020)

Menurut Fahmi (2016, hal. 69) Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk mengatasi permasalahan kinerja, di mana manajer terlibat dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja pada karyawan. Penelitian

yang dilakukan oleh Syfrina (2020) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Syfrina, 2020)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini berarti seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan memahami tugas serta tanggung jawabnya (Handoko, 2005, Hal.193). Menurut Hamali (2018, Hal.214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan, yang membuat mereka dengan sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi yang ada dalam pekerjaan dan perilaku.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kenelak, dkk. (2016), kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja individu, sehingga kinerja menjadi sasaran penting dalam mencapai tujuan individu. Sedangkan menurut Syafrina (2020), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nia Lavenia (2020, hlm.2), lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Mengingat besarnya aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, kenyamanan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan betah di tempat kerja,

memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan menjadi lebih produktif. Lingkungan kerja mencakup bukan hanya aspek fisik, tetapi juga aspek non fisik, seperti hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Aspek-aspek seperti tempat kerja, fasilitas dan peralatan, kebersihan, pencahayaan, keamanan, serta hubungan interpersonal merupakan bagian integral dari lingkungan kerja. Kreativitas karyawan dapat ditingkatkan dalam suasana yang tertata dengan baik, pencahayaan yang cukup, dan minim gangguan atau kebisingan, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja yang optimal.

Menurut Rizal Nabawi (2019, hlm.173), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan berdampak langsung pada pekerjaan, termasuk segala aspek fisik dan sosiokultural yang mempengaruhi manusia. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja virtual memiliki kepentingan yang setara dengan lingkungan kerja fisik. Hubungan non fisik, seperti hubungan antara karyawan dengan pimpinannya, sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja akan lebih termotivasi, sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas kerja mereka.

Melihat kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera masih banyak yang kurangnya disiplin kerja. Hal ini akan dapat mempengaruhi produktivitas yang di perusahaan tersebut. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan berdasarkan latar pendidikan terakhir pada PT. Sukses Mantap Sejahtera.

Tabel 1.1 Jumlah karwan PT. Mantap Sejahtera berdasarkan pendidkannya:

Jenis	Tingkat Pendidikan	Jumlah
-------	--------------------	--------

Kelamin	SD	SMP	SMA	D-3	D-4	S1	
Laki-Laki	50	100	25	25	10	90	300
Perempuan	20	50	30	20	5	75	200
Jumlah	70	150	55	45	15	165	500

Sumber : Dibuat oleh Peneliti

Lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar juga akan berpengaruh pada keselamatan karyawan melalui observasi awal peneliti. Hal ini akan menjadi menarik untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan keuntungan baik dalam konteks akademis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman pembaca mengenai bagaimana kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sukses Mantap Sejahtera.
- b. Selain dari itu, peneliti dapat memperluas cakrawala berfikir secara komprehensif dan dapat memahami berbagai ilmu terkait di dalamnya tentang apa saja pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mantap Sejahtera.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan rujukan bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian di masa mendatang.
- b. Untuk lebih mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis sekaligus mengetahui kemampuan penulis dalam rangka menerapkan ilmu yang di peroleh di bangku perkuliahan.

3. Manfaat Akademik

Yaitu Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ilmu Administrasi Bisnis (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mantap Sejahtera. Hasil uji T-statistics menunjukkan signifikansi, dan penolakan terhadap H_0 menegaskan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Saat dimasukkan dalam model regresi yang sama, lingkungan kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan.

3. Pengaruh Bersama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedua faktor, disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mantap Sejahtera. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,702, yang mengindikasikan bahwa sekitar 70,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi dari kedua faktor ini.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan dukungan kuat terhadap rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, menegaskan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sukses Mantap Sejahtera..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mantap Sejahtera, berikut beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Peningkatan Disiplin Kerja

Disarankan kepada PT. Sukses Mantap Sejahtera untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, perusahaan mengadakan sesi pembinaan rutin, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja tinggi serta menerapkan sanksi yang adil bagi pelanggar aturan, dan menyediakan pelatihan serta program pengembangan keterampilan guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat disiplin kerja.

2. Peningkatan Lingkungan Kerja

Perusahaan memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan memperbaiki fasilitas kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, meningkatkan hubungan interpersonal melalui kegiatan team-building dan komunikasi yang terbuka, serta menyediakan program manajemen stres dan konseling bagi karyawan untuk membantu mereka mengatasi tekanan kerja.

3. Peningkatan Lingkungan Kerja

Perusahaan berkomitmen untuk memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan memperbaiki fasilitas kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, serta meningkatkan hubungan interpersonal melalui kegiatan team-building dan komunikasi yang terbuka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan program manajemen stres dan konseling bagi karyawan guna membantu mereka mengelola dan mengatasi tekanan kerja dengan lebih baik.