

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS BAGIAN ARMACURE PT DENSO MANUFACTURING
INDONESIA)**

Rosa Centi Folia¹
rosacentifolia1221@gmail.com
Zaenah²
dosen.damanesia@gmail.com

^{1,2}STIE Dharma Agung Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on the Performance of employees at PT. Denso Manufacturing Indonesia, Armature division. The method used in this study is quantitative. Primary data were collected through the distribution of questionnaires, and secondary data were obtained from previous research and relevant literature studies. The sampling technique used in this study was Purposive Sampling, with a total population of 3,000 employees and a sample of 97 respondents. The analysis method applied was multiple linear regression, involving quantitative analysis that included validity and reliability tests. The classical assumption tests included normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. Hypothesis testing was conducted using the t-test and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the analysis show that the Work Environment has a significant positive effect on employee performance at PT. Denso Manufacturing Indonesia. Hypothesis testing using the t-test indicates that the independent variable significantly affects the dependent variable, employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia bagian Armature. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data primer dari penyebaran kuesioner dan data sekunder yang merupakan data dari penelitian terdahulu serta studi literatur yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, dengan total jumlah populasi yaitu sebanyak 3000 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 97 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode regresi linier berganda dengan melakukan analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian

hipotesis menggunakan Uji t secara analisis koefisien determinasi (R2). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Denso Manufaktur Indonesia. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan variabel independen terbukti mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan demi

pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

Tabel 1. Target Produksi Armacure

Bulan/ Tahun	Target	Aktual	Realisasi Produksi
Januari 2024	1.596.000	1.500.000	98%
Februari 2024	1.596.000	1.095.000	97%
Maret 2024	1.967.000	1.876.000	98%
April 2024	1.967.000	1.550.000	97%
Mei 2024	1.967.000	1.854.000	98%
Juni 2024	1.967.000	1.000.000	90%
Juli 2024	1.596.000	1.200.000	96%
Agustus 2024	1.596.000	1.300.000	95%
September 2024	1.967.000	1.687.000	97%
Oktober 2024	1.967.000	1.876.000	98%
November 2024	1.596.000	900.000	90%
Desember 2024	1.596.000	1.200.000	96%

Sumber: PT Denso Manufacturing Indonesia

Arm PS Line 1, Arm PS Line 2, Arm PS Line 3, Arm BF Line 1, Arm BF Line 2, Arm BF Line 3, Arm GS TR Line 2, Arm BF 23 Line 1, Arm BF 23 Line 2, Arm BF 23 PS, Arm TC Line 1, Arm TC Line 2, Arm RCF N100 Line 1, Arm RCF N100 Line 2, Arm RCF N100 Line 3, Arm K-70 Blower Manual Line, Arm K-62 Blower Modul, Arm K-70 TR Line, Arm K-62 Blower TR Line.

Data tabel di atas merupakan keseluruhan lini Armacure di tahun 2024 yang mengalami target peningkatan dan penurunan pada setiap bulannya.

Pada bagian Armacure, proses yang dilakukan adalah pelapisan pelindung atau pengerasan permukaan komponen otomotif untuk meningkatkan ketahanan terhadap korosi, panas, dan aus.

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan tersebut. Peningkatan terhadap kinerja harus dilakukan apabila prestasi kerja yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan melakukan peningkatan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik. Namun, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai harapan. Peningkatan kinerja juga perlu dilakukan meskipun seseorang, tim, atau organisasi telah mencapai prestasi kerja yang diharapkan, karena pada masa depan organisasi, tim, maupun individu dapat menetapkan target yang lebih tinggi baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi lingkungan fisik dan non-fisik,

kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol dalam bentuk pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman, dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus berupaya menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan dengan baik. Namun, terdapat banyak hal yang memengaruhi naik turunnya hasil produksi dalam suatu perusahaan, di antaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksi harian. Dalam hal ini, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan amanah yang diberikan perusahaan. Pada dasarnya, disiplin kerja dipandang sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mematuhi seluruh instruksi kerja yang diberikan perusahaan, sehingga dapat diterapkan di mana pun perusahaan tersebut berada.

Tabel 2. Jadwal Masuk, Istrihat, Masuk setelah Istirahat dan Keluar

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk Setelah Istirahat	Keluar/Pulang
Senin	07.30 WIB	12.00 WIB	12.40 WIB	16.40 WIB
Selasa	07.30 WIB	12.00 WIB	12.40 WIB	16.40 WIB
Rabu	07.30 WIB	12.00 WIB	12.40 WIB	16.40 WIB
Kamis	07.30 WIB	12.00 WIB	12.40 WIB	16.40 WIB
Jumat	07.30 WIB	11.40 WIB	12.40 WIB	17.00 WIB

Sumber: PT Denso Manufacturing Indonesia

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik ketika karyawan terlihat patuh terhadap aturan waktu, mematuhi peraturan, mematuhi aturan perilaku dalam pekerjaan, serta mematuhi ketentuan lain dalam organisasi atau instansi. Uraian tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan dikatakan disiplin apabila taat terhadap peraturan kerja, baik terkait waktu kerja, keterampilan, tanggung jawab jabatan, maupun aturan yang berlaku di lingkungan organisasi tempat bekerja. Oleh karena itu, perilaku disiplin karyawan juga ditentukan oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Namun, di sisi lain, penurunan atau tidak tercapainya produktivitas perusahaan juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, diharapkan

dapat memberikan rasa nyaman sehingga mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat, dan secara otomatis produktivitas perusahaan akan tercapai.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, perlengkapan, bahan yang dihadapi, situasi sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok. Penegakan disiplin kerja dalam lingkungan kerja membantu mendidik karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan, prosedur, serta kebijakan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja agar karyawan bekerja sesuai peraturan yang berlaku. Dengan demikian, kehidupan perusahaan akan berjalan aman, tertib, lancar, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerja sama antara pemimpin dan karyawan, karena dalam suatu manajemen diperlukan kolaborasi antara keduanya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan—jika karyawan senang dengan situasi lingkungan kerja, maka mereka akan betah dan dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan manfaat bagi

karyawan untuk menciptakan sikap disiplin serta meningkatkan semangat kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2016:26), "manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, sesuai standar yang benar dalam waktu yang ditentukan." Perusahaan pasti memiliki standar perilaku kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk memastikan karyawan mematuhi upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja.

Menurut Sutrisno (2009:85), "Perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan karena tujuan perusahaan akan sulit dicapai tanpa adanya disiplin kerja." Sering kali karyawan memiliki kelemahan dalam hal kedisiplinan, seperti ketidakdisiplinan yang dapat memengaruhi semangat kerja, sehingga diperlukan aturan yang harus dipatuhi.

PT Asmo Indonesia berdiri pada 17 Juli 1997 dan kemudian bergabung dengan DENSO Group pada tahun 2019 setelah diakuisisi oleh DENSO Jepang, sehingga berubah nama menjadi PT Denso Manufacturing Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang yang bergerak dalam produksi spare part otomotif, khususnya DC Motor.

Skala produksinya berada pada level multinasional. Produk yang dihasilkan antara lain Power Seat, Motor Wiper, Washer System, Electric Power Steering, Radiator Cooling Fan, Servo Motor, Blower Motor, dan Throttle Control. Produk tersebut telah diekspor ke berbagai negara.

PT Denso Manufacturing Indonesia secara rutin melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap satu bulan sekali. Untuk mengevaluasi kinerja, perusahaan menetapkan persyaratan atau standar tertentu yang harus dipenuhi.



Gambar 1. Safety Lingkungan
Sumber: PT Denso Manufacturing Indonesia



Gambar 2. Safety Lingkungan
Sumber: PT Denso Manufacturing Indonesia

Berdasarkan gambar di atas, penilaian kinerja pegawai didasarkan pada pelaksanaan usulan kegiatan yang sesuai aturan, saran perbaikan, partisipasi dalam rapat, tingkat kehadiran, dan aspek lainnya.

Tujuan perusahaan akan tercapai karena kontribusi besar dari peningkatan produktivitas yang didukung oleh kemampuan dan kedisiplinan tinggi dari sumber daya manusia serta pekerja yang terspesialisasi.

Berbagai upaya untuk mendisiplinkan kinerja dan meningkatkan lingkungan kerja dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. **Kualitas pekerjaan**, yaitu kerapian, akurasi, dan kesesuaian hasil tanpa mengabaikan volume kerja.
2. **Jumlah pekerjaan**, yaitu banyaknya jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas tercapai.
3. **Tanggung jawab**, yaitu sejauh mana karyawan menerima, melaksanakan, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta menjaga sarana prasarana.
4. **Kerja sama**, yaitu kesediaan berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.
5. **Inisiatif**, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan

mengatasi masalah tanpa menunggu instruksi atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan permasalahan seperti karyawan yang kurang profesional, datang terlambat, tidak melakukan absen masuk atau pulang, tidak berada di posisi kerja tanpa alasan jelas, serta pulang sebelum waktunya. Situasi ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif serta wawancara dan observasi di PT Denso Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada Bagian Armacure PT Denso Manufacturing Indonesia”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Denso Manufacturing Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Denso Manufacturing Indonesia?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Denso Manufacturing Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia saat ini dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menjadi hal yang makin penting bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan sendirinya akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen perusahaan, sebaliknya jika pengelolaan sumber daya manusia tidak baik, akan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Jika kita perhatikan manajemen sumber daya manusia mengandung dua pengertian utama yaitu pengertian manajemen dan pengertian sumber daya manusia. Manajemen mengandung pengertian berbagai satu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya manusia, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang melakukan aktivitas.

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli antara lain:

- Menurut Triana (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
- Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi setiap tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.
- Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan

pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha, selain itu juga merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal pada masa sekarang.

Lingkungan Kerja

Menurut berbagai pendapat yang dikutip dari beberapa penelitian, lingkungan kerja dipahami sebagai elemen penting yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Menurut (Rahmawanti, 2014) dalam Julita (2020) menyebut lingkungan kerja sebagai segala hal di sekitar pekerja yang berdampak pada pelaksanaan tugas serta mampu membangkitkan motivasi dan semangat kerja apabila dikelola dengan baik. Sejalan dengan itu, Menurut Fariz (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan memberi pengaruh terhadap pelaksanaan kewajibannya. Pendapat lainnya disampaikan Melnulrult (Susanti & Kristiawati, 2019) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi karyawan sehingga perusahaan wajib mengelolanya secara serius, baik dari sisi suasana kerja, hubungan antarpegawai, hingga kondisi fisik tempat bekerja. Temuan Melnulrult (Bachtiar, 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja juga mencakup fasilitas serta infrastruktur yang mengelilingi individu ketika bekerja, yang apabila kurang diperhatikan dapat berdampak buruk pada produktivitas.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua, yaitu fisik dan nonfisik (Melnulrult Seldarmayanti dalam Buldianto, 2017). Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi nyata yang ada di sekitar tempat kerja, seperti kursi, meja, peralatan kerja, serta kondisi pendukung seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan getaran mekanis. Untuk meminimalkan pengaruh negatif lingkungan fisik, diperlukan pemahaman mengenai kondisi manusia baik secara fisik maupun perilakunya. Selanjutnya, lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Melnulrult Wursanto dalam Akhbar Mashull (2016) menekankan pentingnya interaksi harmonis, perlakuan manusiawi, kesempatan berkembang, hubungan informal yang baik, serta perlakuan yang adil dan objektif. Faktor-faktor tersebut menjadi dasar penilaian lingkungan kerja nonfisik yang mencakup suasana kerja, pengawasan, sistem imbalan, rasa aman, serta kualitas hubungan antarindividu.

Indikator lingkungan kerja menurut Melnulrult Nitisemito (2017:29) mencakup pewarnaan atau fasilitas yang harus diperhatikan karena dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Kebersihan menjadi indikator penting yang mampu menumbuhkan perasaan nyaman dan meningkatkan perilaku positif saat bekerja. Selanjutnya,

pencahayaan yang cukup, baik dari listrik maupun sinar matahari, diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Sirkulasi udara yang baik juga berpengaruh karena udara yang kurang segar dapat menimbulkan rasa lelah dan mengurangi motivasi. Musik yang diperdengarkan di ruang kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis dan membantu mengurangi kejemuhan apabila sesuai dengan preferensi umum. Selain itu, kebisingan perlu dikendalikan karena dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan potensi kesalahan kerja, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi.

Disiplin Kerja

Menurut Menurut (Solahudin, 2021), disiplin kerja merupakan hal penting yang harus diterapkan perusahaan untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Disiplin dipahami sebagai ketaatan karyawan dalam mengikuti peraturan agar tugas dapat berjalan lancar serta menghindari tindakan yang bertentangan dengan aturan perusahaan. Sejalan dengan itu, Melnulrult (Yantika, Herlambang & Rozzaid, 2018) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap patuh pada aturan yang berfungsi untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efisien dengan munculnya nilai ketaatan, ketertiban, dan keselarasan. Lebih lanjut, Menurut (Muslimat & Wahid, 2021) menyatakan bahwa

disiplin adalah proses yang bermanfaat bagi karyawan karena tercermin langsung dari perilakunya, dimulai dari kepatuhan terhadap aturan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan untuk menaati peraturan perusahaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan pelaksanaan disiplin kerja menurut Melnulrult (Ariel Subiyantoro & Suwarto, 2020) mencakup beberapa aspek, di antaranya membentuk sikap kendali diri yang baik, karena perusahaan menginginkan seluruh karyawan mampu mendisiplinkan diri tanpa harus terus diawasi. Disiplin juga bertujuan untuk mengelola pekerjaan melalui standar dan aturan yang telah ditetapkan agar pelaksanaan kerja berjalan efektif. Selain itu, disiplin memiliki tujuan membentuk sikap melalui pelatihan, pemberian sanksi, dan tindakan kedisiplinan yang sesuai kebutuhan, sehingga tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan tetapi juga meminimalkan masalah kedisiplinan di masa depan. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan mencapai kinerja sesuai ekspektasi perusahaan.

Menurut Agustini (2019) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin meliputi besarnya kompensasi, keteladanan pemimpin, keberadaan aturan yang jelas, keberanian

pimpinan mengambil tindakan, perhatian pemimpin terhadap karyawan, serta kebiasaan positif di lingkungan kerja seperti saling menghormati, memberikan puji yang tepat, dan memberikan informasi terkait pekerjaan. Faktor-faktor ini menentukan kuat atau lemahnya kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Adapun indikator disiplin menurut Agustini (2019:104) antara lain tingkat kehadiran, tata cara kerja yang dipatuhi, ketiaatan kepada atasan, kesadaran bekerja tanpa paksaan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan sarana kerja. Indikator tersebut menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan disiplin sebagai bagian dari sikap profesional di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Hadi dan Mustika (2023), kinerja merupakan hasil aktivitas kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan mencakup kualitas, efisiensi, serta standar efektivitas lainnya. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara terukur dan transparan agar manajer dapat melakukan evaluasi secara objektif serta menentukan imbalan yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja. Selanjutnya, Habaean (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan, di mana kualitas pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Fitriani et al. (2024), kinerja juga dipahami sebagai

proses organisasi dalam menilai prestasi kerja yang menjadi dasar pengembangan jenjang karier dan peningkatan keterampilan karyawan. Menurut (Umam & Abdurokhim, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pekerja sesuai tanggung jawab. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan meminimalkan kerugian.

Menurut Hope & Berkeley (2016), kinerja dipengaruhi oleh faktor pribadi, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Faktor individu mencakup sikap, kepribadian, kondisi fisik, minat, motivasi, pengalaman, pengetahuan, jenis kelamin, pendidikan, serta aspek personal lainnya. Faktor situasional terdiri dari faktor fisik pekerjaan seperti metode kerja, desain, perlengkapan, penentuan ulang, pencahayaan, suhu, dan ventilasi, serta faktor sosial-organisasi seperti peraturan, pelatihan, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Kinerja juga dipengaruhi motivasi, kepuasan kerja, stres, desain pekerjaan, kompensasi, komitmen organisasi, serta faktor teknis dan ekonomi. Selain itu, menurut Ria (2023), kinerja dinilai dari kualitas kerja, kuantitas, waktu produksi, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Agustini (2019:104) dalam Ria (2023), indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kuantitas merujuk pada jumlah pekerjaan atau unit aktivitas yang diselesaikan karyawan. Kualitas menggambarkan tingkat ketaatan terhadap prosedur, kedisiplinan, dedikasi, serta kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang ditetapkan organisasi. Keandalan dijelaskan melalui kemampuan melakukan pekerjaan secara konsisten dengan supervisi minimal, serta tingkat akurasi sesuai pendapat Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (Sudarno, 2019). Indikator kehadiran menunjukkan konsistensi karyawan dalam hadir bekerja sesuai jadwal. Sedangkan kemampuan bekerja sama menunjukkan sejauh mana seorang tenaga kerja dapat berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas secara efektif demi mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019) bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data berdasarkan tujuan tertentu yang bersifat rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian dilakukan di PT Denso Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Jl. Irian, MM Industrial Town Blok FF 3-6, Cibitung-Bekasi, selama kurang lebih lima bulan. Objek penelitian adalah

lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, khususnya pada bagian Armacurel, dengan populasi karyawan yang ditetapkan berdasarkan konsep populasi menurut Darmanah (2019), yaitu keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Pemilihan sampel menggunakan Non Probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling sesuai definisi Sugiyono (2018:136-138), dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin hingga menghasilkan 97 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di PT Denso Manufacturing Indonesia saat jam istirahat, studi pustaka melalui buku, arsip, dan penelitian relevan, serta penyebaran kuesioner melalui Google Form dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS, diawali dengan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF, uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, serta uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana rumus regresi yang dikemukakan Maria Goreti (2018). Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis melalui koefisien determinasi (R^2), uji t berdasarkan kriteria Sugiyono (2013), serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan.

Uji keabsahan data meliputi uji validitas sesuai konsep Sugiyono (2017:125) untuk memastikan ketepatan data dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel menggunakan SPSS pada 97 responden. Rumus korelasi item-total digunakan untuk menilai kelayakan setiap pernyataan dalam kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas berdasarkan panduan Sugiyono (2017:130) dengan memanfaatkan teknik Cronbach Alpha sebagaimana dijelaskan oleh Wijayanti et al. (2023), dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila menghasilkan nilai konsisten dalam pengukuran berulang. Uji reliabilitas dihitung menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan memperhatikan jumlah item, varians tiap item, dan varians total untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan dalam penelitian.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja			
	X1.1	0,536	0,199	Valid
	X1.2	0,682	0,199	Valid
	X1.3	0,656	0,199	Valid
	X1.4	0,828	0,199	Valid
	X1.5	0,762	0,199	Valid
2	Disiplin Kerja			
	X2.1	0,709	0,199	Valid
	X2.2	0,835	0,199	Valid
	X2.3	0,854	0,199	Valid
	X2.4	0,766	0,199	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Y.1	0,844	0,199	Valid
	Y.2	0,834	0,199	Valid
	Y.3	0,811	0,199	Valid
	Y.4	0,725	0,199	Valid

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan berdasarkan hasil 97 kuesioner yang diperoleh. Diketahui bahwa $N = 97 - 2 = 95$ dan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka nilai r tabel = **0,199**. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung > **0,199**.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil uji validitas yang ditunjukkan pada **Tabel 3** menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = **0,199** (nilai r tabel untuk $n = 97$). Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan tersebut dinyatakan **valid**.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0,767	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,802	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,814	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai **Cronbach's Alpha yang cukup besar**, yaitu di atas **0,271**, dan bahkan seluruhnya memiliki nilai **Cronbach's Alpha lebih dari 0,61**. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh konstruk pengukuran pada masing-

masing variabel dalam kuesioner adalah **reliabel**. Oleh karena itu, item-item pada setiap konstruk variabel tersebut layak digunakan sebagai **alat ukur** dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11947595
Most Extreme Differences	Absolute	,172
	Positive	,058
	Negative	-,172
	Test Statistic	,172
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

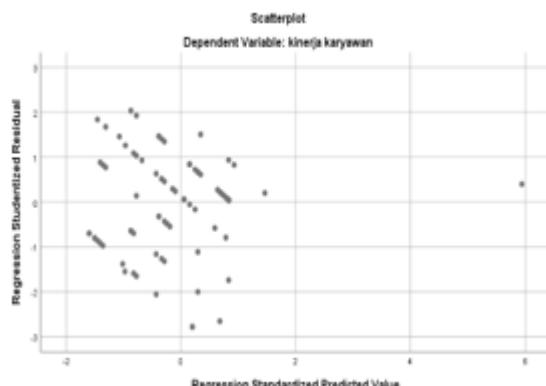
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data yang telah diolah, dapat dilihat bahwa nilai **Asymp. Sig (2-tailed)** sebesar **0,000**. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat diasumsikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Dari Gambar 3 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada scatterplot. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	x1	,924	1,082
	x2	,924	1,082

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,924, yang lebih besar dari batas minimum yaitu 0,10.

Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua

variabel tersebut adalah 1,082, yang berada jauh di bawah ambang batas maksimum yaitu 10,00.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Artinya, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak saling memengaruhi secara linear, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dan dapat menghasilkan estimasi yang akurat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,577	,604		2,614	,010		
Lingkungan Kerja	,063	,049	,088	1,275	,205	,924	1,082
Disiplin Kerja	,702	,067	,731	10,546	,000	,924	1,082

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan persamaan regresi linear berganda sesuai dengan rumus umum dalam analisis regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

X₁, X₂ = Variabel bebas

b₁, b₂ = Nilai koefisien regresi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,577 + 0,063 X_1 + 0,702 X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,577, yang menunjukkan bahwa saat semua variabel independen bernilai 0, nilai variabel dependen (Y) adalah 1,577.

Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,063, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel X₁ (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Artinya, jika nilai X₁ meningkat, maka nilai Y cenderung meningkat. Sebaliknya, jika nilai X₁ menurun, nilai Y juga cenderung menurun.

Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,702, menunjukkan hubungan positif antara variabel X₂ (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Artinya, jika nilai X₂ meningkat, nilai Y juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa **H₀ ditolak dan H₁ diterima**, yang berarti variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

$$t\text{-tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$t\text{ tabel} = (0.05)/2 ; 97-2-1$$

$$t\text{ tabel} = 0.025 ; 94$$

$$t\text{-tabel} = 1,661$$

Keterangan:

α = Taraf signifikansi

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel X dalam penelitian

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t tabel adalah 1,661

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,577	,604		2,614	,010		
Lingkungan Kerja	,063	,049	,088	1,275	,205	,924	1,082
Disiplin Kerja	,702	,067	,731	10,546	,000	,924	1,082

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pelarhitungan uji t pada tabel 8. maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hasil dari nilai t-hitung sebesar 1,275 sedangkan nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,661, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti variabel Lingkungan Kerja (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari nilai t-hitung sebesar 10,546 sedangkan nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,661, dan nilai dalam tabel lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Berarti variabel Disiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji F (Simultan)

F tabel= $F(k:n-k)$

F tabel= $F(2:97-2)$

F tabel= $F(2: 95)$

Keterangan:

n= jumlah sampel

k= jumlah variabel X penelitian

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a			Sig
	Sum of Squares	df	Mean Square	
Regr ssion	166,43	2	83,219	,65 ,00
Resid ual	121,56	95	1,280	,034 ,0 ^b
Total	288,00	97		
	0			

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 8, terlihat bahwa nilai F tabel yang dilihat adalah nilai ke 95 dari tingkat ke 2 adalah 3,092, dengan demikian didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pada tabel menunjukkan 0,052 artinya lebih besar dari 0,05 dengan nilai F hitung 65,034 > tabel 3,092. Mengingat anggapan sebagai berikut:

Ho: Salah satu hipotesisnya adalah bahwa variabel dependen kinerja karyawan, tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen, lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang digabungkan.

Hubungan antara variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan patut diperhatikan. Tingkat kepercayaan 95% (0,05) diterapkan pada hasil uji F. Dalam

pemilihan alternatif ini disepakati bahwa jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Informasi tambahan terdapat pada tabel berikut: Jika signifikansinya kurang dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,569	1,131

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,760, yang dapat diartikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,8% secara simultan atau secara bersamaan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari nilai t-hitung sebesar 1,275, sedangkan nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,661, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingginya lingkungan kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada

item pertanyaan "Penerangan/cahaya di tempat kerja" yang menunjukkan nilai sebesar 170, yang dikategorikan dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju, dapat diidentifikasi bahwa karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia memiliki penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja yang diperoleh hingga saat ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t-hitung sebesar 1,275 dengan signifikansi sebesar 1,661. Hal ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kulsrihandayani (2017), yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari nilai t-hitung sebesar 10,546, sedangkan nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,661, dan nilai dalam tabel lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan "Tata Cara Kerja" yang menunjukkan nilai sebesar 162, yang

dikategorikan dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju, dapat diidentifikasi bahwa karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia memiliki penilaian yang baik terhadap disiplin kerja yang diperoleh hingga saat ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t-hitung sebesar 10,546 dengan signifikansi sebesar 1,661. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai F-hitung sebesar 65,034 yang lebih besar dari nilai F-tabel yaitu 3,092 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan anggapan H_0 : Salah satu hipotesisnya adalah bahwa variabel dependen kinerja karyawan, tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen, lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang digabungkan. Dan H_a : Hubungan antara variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan patut diperhatikan.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,578 menunjukkan bahwa 57,8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Hal ini memperkuat kinerja karyawan yang memadukan lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, semua variabel yang diteliti lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji t, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari "Tata Cara Kerja" dengan angka indeks 162 yang menunjukkan peningkatan disiplin kerja. Namun, ketiaatan pada atasan menjadi poin terendah yang dapat memengaruhi disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji t, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung $1,275 < t$ -tabel 1,661, sedangkan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung $10,546 > 1,661$, menandakan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Bagi Perusahaan PT. Denso Manufacturing Indonesia

- Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan aspek sirkulasi udara di lingkungan kerja, misalnya dengan meningkatkan ventilasi dan menambah jumlah fan agar karyawan merasa lebih nyaman dan produktif.
- Mempertahankan dan meningkatkan kualitas penerangan/cahaya di area kerja, karena penerangan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Memperkuat pembinaan dan komunikasi atasan-bawahan agar ketiaatan karyawan terhadap atasan meningkat, misalnya melalui pengarahan rutin dan pembinaan kedisiplinan secara persuasif.

Bagi Karyawan

- Hendaknya para karyawan lebih mematuhi peraturan dan instruksi dari atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif.
- Karyawan diharapkan turut menjaga kenyamanan lingkungan kerja, misalnya menjaga kebersihan dan ketertiban di area kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- Diharapkan penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, maupun kompensasi agar analisis lebih kaya dan memperluas lingkup penelitian.
- Selain menggunakan metode kuantitatif, penelitian selanjutnya juga dapat melengkapi dengan metode kualitatif (misalnya wawancara mendalam) agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, M. R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Sarana Inti. 1-106. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/581/9/SKRIPSI LENGKAP TTD - M. RISKI ARIF BACHTIAR.pdf>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Fangiziah, EL. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh

- Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Fajri, C., Amellya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Fasah, R., & Savitri, M. T. (2013). *PENGARULH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI*, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPELB)*, 1(2), 40-53.
- Hope, R., & Berkeley, C. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS*. 334(1951).
- Julita. (2020). *MOUNTALA ACEH BESAR* Disusun Oleh : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH 2020 M / 1442 H. Skripsi Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar.
- Muslimat, Ade, and Hariyat Ab Wahid. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.2 (2021): 120.
- Ria, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2).
- SAMIA, SUSANTI. ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PLASA TELELKOMUNIKASI WILAYAH TENGGARA BARAT. Diss. *Univelrsitas_Muhammadiyah_Mataram*, 2019.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In Penerbit Alfabeta.
- Triana, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Indah Multiguna. Skripsi, 5.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174- 188.