

Perpustakaan Usbypkp

Syifa Mardiyah

 Sand_102 -- No Repository 037

Document Details

Submission ID**trn:oid:::3117:482613926****Submission Date****13 Aug 2025, 13:16 GMT+7****Download Date****13 Aug 2025, 13:24 GMT+7****File Name****TURNITIN (1).docx****File Size****1.2 MB****132 Pages****19,023 Words****122,856 Characters**

12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Quoted Text
-

Top Sources

- 9%  Internet sources
 - 4%  Publications
 - 11%  Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

- 9% Internet sources
- 4% Publications
- 11% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Hamilton High School on 2024-05-08	1%
2	Internet	repository.usbypkp.ac.id	<1%
3	Student papers	Clayton College & State University on 2021-07-20	<1%
4	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
5	Internet	repository.unbari.ac.id	<1%
6	Internet	repository.uniyap.ac.id	<1%
7	Internet	laakfkb.telkomuniversity.ac.id	<1%
8	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
9	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-06-23	<1%
10	Internet	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
11	Student papers	Lampasas High School on 2022-07-07	<1%

12	Student papers	Hankuk University of Foreign Studies on 2025-06-11	<1%
13	Publication	Muji Slamet, Mulyoto Mulyoto. "Manajemen Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Pro...	<1%
14	Student papers	Universitas Pamulang on 2021-11-04	<1%
15	Internet	repository.upbatam.ac.id	<1%
16	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
17	Internet	repository.stieipwija.ac.id	<1%
18	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
19	Student papers	Universitas Pamulang on 2022-10-26	<1%
20	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
21	Student papers	Universitas PGRI Palembang on 2025-07-17	<1%
22	Internet	fliphtml5.com	<1%
23	Student papers	Universitas Raharja on 2025-07-23	<1%
24	Student papers	Universitas Ibn Khaldun on 2020-08-22	<1%
25	Student papers	Universitas Putera Batam on 2025-01-30	<1%

26	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-08-29	<1%
27	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
28	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-20	<1%
29	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2019-02-08	<1%
30	Student papers	Universitas Diponegoro on 2017-11-20	<1%
31	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-30	<1%
32	Internet	repository.unibos.ac.id	<1%
33	Student papers	STIE Mahardhika on 2025-07-29	<1%
34	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
35	Internet	docplayer.info	<1%
36	Internet	library.polmed.ac.id	<1%
37	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
38	Internet	repository.widyamataram.ac.id	<1%
39	Internet	gicipress.com	<1%

40	Internet	repo.ugj.ac.id	<1%
41	Internet	repository.unwim.ac.id	<1%
42	Publication	Erlianto Erlianto, Deltri Apriyeni, Alfian Defri, Elmi Novia. "Pengaruh Pengawasan...	<1%
43	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-20	<1%
44	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-06	<1%
45	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2019-08-06	<1%
46	Student papers	Universitas Pendidikan Ganesha on 2025-07-03	<1%
47	Student papers	Dongguk University on 2024-01-22	<1%
48	Student papers	United International University on 2024-09-13	<1%
49	Student papers	Universitas Pamulang on 2022-10-28	<1%
50	Student papers	Universitas Putera Batam on 2021-03-15	<1%
51	Internet	pt.scribd.com	<1%
52	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-05-28	<1%
53	Student papers	President University on 2019-02-28	<1%

54	Student papers	Universitas Singaperbangsa Karawang on 2021-04-28	<1%
55	Student papers	Universitas Slamet Riyadi on 2023-04-06	<1%
56	Internet	ecampus.pelitabangsa.ac.id	<1%
57	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
58	Student papers	Okaloosa-Walton Community College on 2020-09-16	<1%
59	Student papers	Universitas Kristen Duta Wacana on 2021-05-27	<1%
60	Student papers	Universitas Pancasila on 2025-05-30	<1%
61	Internet	repository.lib-binabangsa.ac.id	<1%
62	Student papers	Universitas Darma Persada on 2025-06-01	<1%
63	Student papers	Universitas Muria Kudus on 2017-03-16	<1%
64	Student papers	Universitas Singaperbangsa Karawang on 2021-04-28	<1%
65	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
66	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
67	Publication	Asrul Asrul, Harnida Wahyuni Adda. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN ...	<1%

68	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-06-15	<1%
69	Student papers	Padjadjaran University on 2020-04-17	<1%
70	Student papers	Politeknik Kesehatan Kemenkes Aceh on 2025-04-24	<1%
71	Student papers	Southville International School and Colleges on 2023-06-25	<1%
72	Student papers	Universitas Lancang Kuning on 2021-07-27	<1%
73	Student papers	Universitas Musamus Merauke on 2024-09-11	<1%
74	Student papers	Universitas Nasional on 2022-01-31	<1%
75	Internet	eprints.upnyk.ac.id	<1%
76	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%
77	Internet	repository.uigm.ac.id	<1%
78	Student papers	Ajou University Graduate School on 2023-07-18	<1%
79	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-09-06	<1%
80	Student papers	Morgan Park High School on 2023-01-03	<1%
81	Publication	Muhamad Syahril Shidiq, Sudarijati Sudarijati, Samsuri Samsuri. "KINERJA KARYA...	<1%

82	Student papers	Sriwijaya University on 2020-01-21	<1%
83	Student papers	UIN KH. Achmad Siddiq Jember on 2025-05-26	<1%
84	Student papers	Universitas Hang Tuah Surabaya on 2024-03-26	<1%
85	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2016-08-29	<1%
86	Student papers	Universitas Pancasila on 2025-06-02	<1%
87	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-30	<1%
88	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-12-03	<1%
89	Internet	repository.pelitabangsa.ac.id:8080	<1%
90	Student papers	Binus University International on 2019-07-04	<1%
91	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-10-14	<1%
92	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2025-02-15	<1%
93	Publication	Rachmad Aditya Mahendra, Zsa Zsa Izazi. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkung...	<1%
94	Student papers	Universitas Nasional on 2022-01-29	<1%
95	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-01-12	<1%

96	Student papers	Universitas Respati Indonesia on 2023-08-02	<1%
97	Student papers	Binus University International on 2018-12-27	<1%
98	Student papers	Christian University of Maranatha on 2022-11-22	<1%
99	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-05-06	<1%
100	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-06-29	<1%
101	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2024-10-25	<1%
102	Publication	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADA...	<1%
103	Student papers	National Institute Of Technology, Tiruchirappalli on 2023-09-15	<1%
104	Publication	Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ...	<1%
105	Student papers	Universitas Nasional on 2022-02-13	<1%
106	Student papers	Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-19	<1%
107	Student papers	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	<1%
108	Internet	asmi.ac.id	<1%
109	Student papers	esap on 2025-08-08	<1%

110	Internet	repository-feb.unpak.ac.id	<1%
111	Student papers	Universitas Dian Nuswantoro on 2025-04-09	<1%
112	Student papers	Universitas PGRI Palembang on 2025-07-17	<1%

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri teknologi sektor manufaktur mencatat pertumbuhan signifikan dan berperan penting dalam perekonomian nasional. Berdasarkan data Kementerian Komunikasi dan Digital melaporkan bahwa ekonomi digital Indonesia diperkirakan akan berkontribusi hingga 9% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Ini menunjukkan bahwa sektor teknologi, terutama yang berbasis digital, menjadi motor penggerak utama pertumbuhan ekonomi (<https://diskominfo.bandaacehkota.go.id/> dan <https://www.ekon.go.id>, 15 Januari 2025). Pada era digitalisasi, banyak pelaku industri memanfaatkan peluang ini, sehingga setiap perusahaan harus siap menghadapi persaingan yang ketat. Oleh karena itu, pelaku industri teknologi harus bekerja keras dalam meningkatkan kualitas, dan efisiensi perusahaan dengan menerapkan teknologi modern serta memiliki SDM berkualitas.

Menurut Lilyana (2023: 1) menyatakan bahwa “sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang yang memiliki keahlian untuk menjalankan suatu profesi melalui kemampuan, keterampilan, wawasan, dan perilaku yang baik saat bekerja”.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam proses pertumbuhan perusahaan, bahkan

dalam konteks lainnya. Pimpinan perusahaan biasanya mengharapkan karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang bertujuan membantu perusahaan berkembang sangatlah penting. Banyak pimpinan perusahaan yang menyadari bahwa kinerja karyawan merupakan hal penting dalam bisnis, maka dari itu kita dapat memahami betapa pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan.

Menurut Wicaksono & Octaviani (2025: 7) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara *input* dan *output*”.

Kinerja karyawan menjadi hal penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berperan meningkatkan pencapaian perusahaan. PT Bengkel Aplikasi Nusantara merupakan perusahaan di bidang teknologi dan aplikasi yang terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara masih belum optimal. Berdasarkan observasi dan pengalaman peneliti saat magang. Sebagai contoh, di bagian marketing terdapat karyawan yang tidak mencapai target kerja yang ditetapkan, sedangkan di bagian IT ditemukan kesalahan dalam penulisan kode (*coding*) yang menyebabkan aplikasi mengalami *error*. Selain itu, beberapa karyawan juga menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, termasuk keterlambatan dalam pengumpulan laporan bulanan.

45 Di disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah dua komponen penting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Maskur dkk (2024: 5) “disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya”. Pada PT Bengkel Aplikasi Nusantara, masih ditemukan karyawan yang rentan mengalami keterlambatan masuk kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau pengisian dan pengumpulan laporan bulanan. Hal ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan yang dapat berdampak langsung pada pencapaian kinerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih bertanggung jawab menjalankan tugasnya, hadir tepat, dan selesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan serta ketidakefektifan dalam pencapaian perusahaan.

46 Menurut Khaeruman dkk (2021: 56) “lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja”. Berdasarkan hasil pengamatan, lingkungan kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Ruang kerja yang tidak tertata rapi, suasana yang kurang kondusif, serta keterbatasan fasilitas menjadi hambatan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, PT Bengkel Aplikasi Nusantara perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan aturan yang lebih ketat mengenai disiplin kerja dan memastikan seluruh karyawan mematuhi. Selain

itu, perusahaan juga mendukung karyawan agar dapat bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab, sehingga mendukung pencapaian perusahaan. Berikut adalah data standar penilaian kinerja karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara:

**Tabel 1. 1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara**

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot	Keterangan
1	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
2	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
3	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
4	Kreativitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
5	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk

Sumber: HRD PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Tabel 1.1 menunjukkan kriteria penilaian kinerja karyawan yang digunakan oleh PT bengkel aplikasi Nusantara. Kriteria ini mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Semua kriteria ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan selama proses pelaksanaan tugas yang diharapkan oleh PT bengkel aplikasi Nusantara.

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara tahun 2023-2024**

No	Aspek	Rata -Rata Presentase			Kategori		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Kuantitas	79%	83%	80%	C	B	C
2	Kualitas	81%	82%	84%	B	B	B
3	Ketepatan Waktu	80%	85%	78%	C	B	C
4	Kreativitas	80%	80%	82%	C	C	B
5	Tanggung Jawab	83%	85%	80%	B	B	C
Rata-Rata		80,6%	83%	80,8%			

Sumber: HRD PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Tabel 1.2 menunjukkan Bengkel Aplikasi Nusantara, yaitu tahun 2022, 2023, dan 2024. Penilaian dilakukan terhadap lima aspek utama, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Setiap aspek diberikan skor dalam bentuk persentase dan diklasifikasikan ke dalam kategori mutu A sampai D berdasarkan standar perusahaan, yaitu: A (91–100) Sangat Baik, B (81–90) Baik, C (71–80) Cukup, dan D (61–70) Buruk. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan adalah 80,6% yang tergolong dalam kategori Cukup (C). Beberapa aspek seperti kuantitas, ketepatan waktu, dan kreativitas juga berada dalam kategori Cukup, sementara aspek kualitas dan tanggung jawab telah mencapai kategori Baik (B). Pada tahun 2023, terjadi peningkatan kinerja yang cukup signifikan dengan rata-rata skor mencapai 83%, di mana seluruh aspek berhasil masuk ke dalam kategori Baik. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam disiplin,

tanggung jawab, dan efektivitas kerja karyawan. Pada tahun 2024 kembali terjadi penurunan dengan rata-rata skor turun menjadi 80,8%, sehingga berada pada ambang batas kategori Cukup. Penurunan terlihat pada beberapa aspek strategis seperti kuantitas yang turun dari 83% menjadi 80%, ketepatan waktu dari 85% menjadi 78%, dan tanggung jawab dari 85% menjadi 80%, yang semuanya turun dari kategori Baik ke Cukup. Meskipun begitu, aspek kualitas mengalami peningkatan dari 82% menjadi 84% dan tetap berada di kategori Baik, serta aspek kreativitas juga meningkat dari 80% menjadi 82% dan naik ke kategori Baik. Perubahan penilaian selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dan masih fluktuatif. Meskipun sempat membaik di tahun 2023, namun kembali menurun di tahun 2024. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan belum memiliki konsistensi dalam menjaga disiplin dan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui faktor yang memengaruhi naik turunnya kinerja tersebut, salah satunya melalui mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya fenomena tersebut didukung dengan adanya hasil pra survei yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	5	33	10	67
2	Hasil kerja tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	8	53	7	47
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	4	27	11	73
4	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sampai tuntas.	6	40	9	60
5	Jarang memberikan solusi atau ide-ide baru dalam pekerjaan.	10	67	5	33
Nilai rata - rata			44		56
Jumlah Responden = 15					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Terkait kinerja karyawan diatas, masih terdapat beberapa permasalahan yang mencerminkan belum optimalnya kinerja karyawan di lingkungan kerja. Pada pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan, sebanyak 67% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 33% lainnya menyatakan. Sementara itu, pada pernyataan bahwa hasil kerja tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, 53% responden menyatakan setuju dan 47% menyatakan tidak setuju. Artinya, lebih dari setengah jumlah karyawan mengakui bahwa kualitas pekerjaannya belum sesuai harapan perusahaan. Pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan, dijawab tidak setuju oleh 73% responden, sedangkan hanya 27% yang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan

aspek kinerja yang paling banyak mengalami kendala. Selain itu, pada aspek tanggung jawab, 60% responden tidak setuju bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan sampai tuntas, sementara hanya 40% setuju. Menunjukkan sebagian karyawan belum memiliki kesadaran penuh terhadap komitmen atas pekerjaannya. Terakhir, pada pernyataan mengenai kreativitas, yaitu jarang memberikan solusi atau ide-ide baru dalam pekerjaan, sebanyak 67% responden menyatakan setuju, sedangkan hanya 33% yang tidak setuju. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan kreativitas yang cukup dalam menjalankan tugas. Kesimpulannya nilai rata-rata untuk kinerja karyawan adalah 44% responden menyatakan "Ya" dan 56% menyatakan "Tidak" terhadap pernyataan kinerja, menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum belum optimal.

**Tabel 1. 3 Absensi Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara Januari – Juni 2025**

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Terlambat	Alpa	Jumlah Presentase	Jumlah Absen (Izin+Sakit+Alfa)
Januari	30	10	3	14	0	43,3 %	13
Februari	30	13	6	19	0	63,3%	19
Maret	30	8	4	11	0	40%	12
April	30	15	5	8	0	66,6%	20
Mei	30	10	3	15	0	43,3%	13
Juni	30	12	4	20	0	60%	16

Sumber: HRD PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Pada bulan Januari, tercatat 10 izin, 3 sakit, dan 14 kejadian keterlambatan, dengan jumlah absensi sebanyak 13. Bulan Februari mengalami peningkatan jumlah absensi menjadi 19, terdiri dari 13 izin dan 6 sakit, serta 19 kejadian

keterlambatan. Bulan Maret mengalami penurunan kembali menjadi 12 absensi, dengan 8 izin, 4 sakit, dan 11 keterlambatan.

Pada bulan April, jumlah absensi mencapai angka tertinggi, yaitu 20 kejadian, dengan dominasi jumlah izin sebanyak 15 dan sakit sebanyak 5, serta 8 keterlambat, Angka ini menjadi yang tertinggi dalam rentang enam bulan terakhir. Sementara itu, jumlah keterlambatan justru menurun menjadi 8 kejadian, lebih rendah dibanding bulan Januari hingga Maret. Fenomena meningkatnya ketidakhadiran di bulan April ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah izin dan kehadiran aktif. Jumlah izin yang tinggi berkontribusi besar terhadap total ketidakhadiran. Meski tidak disertai peningkatan keterlambatan, kondisi ini tetap mengindikasikan adanya penurunan stabilitas kehadiran secara umum. Bulan Mei mencatat 13 kejadian absensi dengan 10 izin, 3 sakit, dan 15 keterlambatan, disusul oleh bulan Juni dengan 16 absensi yang terdiri dari 12 izin, 4 sakit, dan 20 keterlambatan. Meskipun tidak ditemukan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, jumlah keterlambatan dalam enam bulan ini cukup tinggi dan terjadi secara konsisten setiap bulan.

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa bulan April menjadi periode puncak ketidakhadiran, yang perlu mendapat perhatian lebih dalam evaluasi kehadiran dan kedisiplinan kerja karyawan. Lonjakan ini menjadi salah satu fenomena yang memperkuat urgensi penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Fenomena tersebut dibuktikan dengan pra survei yang dilakukan pada 15 orang responden:

**Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Disipli Kerja
PT Bengkel Aplikasi Nusantara**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	3	20	12	80
2	Selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan tugas.	5	33	10	67
3	Menyelesaikan tugas sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan perusahaan.	6	40	9	60
4	Sering mengabaikan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	11	73	4	27
5	Pernah bersikap tidak profesional dalam menjalankan tugas di tempat kerja.	8	53	7	47
Nilai rata - rata			44		56
Jumlah Responden = 15					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Hal ini tercermin dari pernyataan mengenai kehadiran tepat waktu sesuai jadwal Akerja, sebanyak 80% responden menyatakan tidak setuju, sementara hanya 20% yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam hadir bekerja masih menjadi kendala yang serius. Selanjutnya, untuk pernyataan mengenai kewaspadaan dan ketelitian dalam bekerja, 33% responden menyatakan setuju dan 67% tidak setuju. Artinya, mayoritas responden merasa mereka belum cukup waspada dan teliti dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai penyelesaian tugas sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan perusahaan, 60% responden menyatakan tidak setuju, dan 40% lainnya menyatakan setuju. Artinya, lebih dari separuh karyawan belum menjalankan pekerjaan sesuai prosedur atau metode yang telah ditetapkan. Menariknya, pada pernyataan mengenai pelanggaran terhadap aturan kerja, justru sebanyak 73% responden menyatakan setuju bahwa mereka

sering mengabaikan aturan kerja yang berlaku, dan hanya 27% yang menyatakan tidak setuju. Terakhir, dalam aspek etika kerja, pernyataan pernah bersikap tidak profesional dalam menjalankan tugas di tempat kerja dijawab setuju oleh 53% responden, sedangkan 47% menyatakan tidak setuju. Ini berarti sebagian besar karyawan pernah mengalami atau melakukan adanya perilaku yang tidak mencerminkan etika kerja yang kurang baik. Kesimpulannya Nilai rata-rata menunjukkan 44% responden menyatakan "Ya" dan 56% menyatakan "Tidak" terhadap pernyataan disiplin kerja, secara keseluruhan mengindikasikan tingkat disiplin yang masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja PT Bengkel Aplikasi Nusantara

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Suasana tata letak ruangan di tempat kerja sudah tertata dengan baik.	6	40	9	60
2	Mempunyai relasi baik bersama teman kantor	7	47	8	53
3	Fasilitas kerja yang tersedia masih belum memadai untuk mendukung pekerjaan.	11	73	4	27
Nilai rata - rata			53		47
Jumlah Responden = 15					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebanyak 60% responden tidak setuju bahwa tata letak ruangan kerja telah tertata dengan baik, sesuai dengan kenyataan bahwa layout ruangan di kantor masih tidak efisien dan kurang rapi.

Selain itu, 53% responden tidak setuju bahwa mereka memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan 73% tidak setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa baik dari aspek fisik maupun non fisik, lingkungan kerja masih perlu dibenahi agar karyawan bekerja lebih nyaman dan maksimal. Kantor tidak nyaman berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja. Kesimpulan untuk lingkungan kerja, nilai rata-rata menunjukkan 53% responden menyatakan "Ya" dan 47% menyatakan "Tidak" terhadap pernyataan lingkungan kerja, mengindikasikan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja cenderung bervariasi namun masih ada ruang untuk perbaikan.

Hasil pra survei ini memperkuat fakta bahwa kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara belum berjalan secara optimal. Hal ini ditandai dengan belum tercapainya target kerja, kualitas hasil kerja yang belum maksimal, serta rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang ditunjukkan oleh sebagian besar responden menunjukkan bahwa manajemen waktu masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas. Kreativitas karyawan juga terlihat masih kurang, ditandai dengan minimnya inisiatif dalam memberikan solusi atau ide baru dalam pekerjaan.

Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dianggap dua faktor penting yang saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja. Jika disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan perusahaan lingkungannya diperbaiki, maka meningkat kinerjanya.

110 Berdasarkan penemuan peneliti tertarik meneliti berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

11 Uraian sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT Bengkel Aplikasi Nusantara sebagai berikut :

- 88 1. Kinerja karyawan belum berjalan secara optimal, yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja, rendahnya kualitas hasil kerja, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya kreativitas dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 29 2. Tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, yang terlihat dari keterlambatan hadir ke kantor, pelanggaran terhadap peraturan kerja, kurangnya ketelitian dalam bekerja, serta adanya perilaku yang mencerminkan etika kerja yang kurang baik.
- 66 3. a. Lingkungan kerja secara fisik dinilai kurang nyaman dan tidak tertata rapi, serta terdapat kekurangan fasilitas kerja.
b. Hubungan sosial di tempat kerja, seperti komunikasi antar karyawan masih dirasa kurang nyaman oleh sebagian besar karyawan, sehingga berpotensi menghambat kerja sama tim.

66 Permasalahan-permasalahan di atas menunjukkan adanya indikasi bahwa rendahnya disiplin kerja dan kurang optimalnya lingkungan kerja dapat berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, batasan masalah ini diuraikan sebagai berikut:

1. Studi ini akan dilaksanakan di Bengkel Aplikasi Nusantara, melibatkan orang yang ada di kantor.
2. Studi mengukur pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Unit analisis penelitian ini adalah Karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Bengkel Aplikasi Nusantara?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengel Aplikasi Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh Disipin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Yaitu mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Hasil dari penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.
2. Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja dan Lngkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.
3. Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikas Nusantara.
4. Mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Penulis:

Diharapkan dapat memberikan wawasan pengelolaan disiplin kerja yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi meningkatkan kinerja. Melalui pengelolaan dua aspek tersebut, efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat ditingkatkan, khususnya bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam pembahasan mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan literatur dan referensi penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya memperbaiki kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa, baik di objek yang berbeda maupun dengan metode yang lebih luas.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Bengkel Aplikasi Nusantara yang beralamat di Jl. Cibodas Raya, Kompl Mutiara Antapani, Ruko No.2a, RT.1, Antapani Kidul, Kec. Antapani. Bandung, Jawa Barat 40291. Penelitian ini di mulai sejak Maret 2025.

Tabel 1. 7 Jadwal Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan dan pengajuan judul	■																			
2	Mencari referensi		■	■	■																
3	Pra Survei					■	■														
4	Pengajuan BAB I						■	■	■												
5	Pengajuan BAB II									■	■										
6	Pengajuan BAB III										■	■									
7	Sidang UP												■	■	■						
8	Perbaikan BAB I, II, III													■							
9	Pengumpulan data														■	■					
10	Pengolahan data dan penyusunan BAB IV-V dan konsultasi															■	■	■			
11	Sidang akhir																		■	■	■

Sumber: Data diolah peneliti 2025

2

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diperlukan dalam setiap jenis aktivitas yang melibatkan struktur organisasi, termasuk ketika individu bekerja sama atau menjalankan aktivitas sehari-hari di rumah. Adapun yang terpenting yaitu bagaimana manajemen membantu dalam mencapai bersama tujuan menggunakan cara yang teratur, sistematis, efektif, dan efisien.

79

Manajemen adalah kombinasi dalam mengelola **penggunaan sumber daya manusia** serta **sdm** lain **secara** optimal untuk **mencapai tujuan** yang diinginkan. Manajemen dibutuhkan agar seluruh aktivitas bisnis dapat berlangsung. Berikut kutipan dan dijelaskan pengertian manajemen dan pendapat-pendapat menurut para ahli, yaitu :

Wicaksono & Octaviani (2025: 4) menyatakan bahwa “manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Pratama (2020: 8) menyatakan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Tambunan (2023: 7) menyatakan bahwa “manajemen adalah rangkaian aktivitas pemanfaatan dan mendayagunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif dan efisien”.

47 Berdasarkan teori diatas manajemen merupakan suatu proses yang terstruktur dalam mengelola sumber daya organisasi, terutama manusia, guna mencapai kemenangan bersama sama.

Terdiri dari berbagai fungsi yang merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai dengan peran masing-masing fungsi, serta dilaksanakan secara berurutan sesuai dengan tahapan-tahapan tertentu dalam proses manajerial.

41 Menurut Pratama (2020: 10), menerangkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi, yaitu :

1. Perencanaan

- a. Memilih atau menentukan tujuan organisasi.
- 13 b. Menentukan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 24 c. Penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai standar.

2. Pengorganisasian

- a. Menentukan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- 13 b. Merancang dan mengembangkan organisasi atau tim kerja untuk mencapai tujuan.
- c. Penugasan

d. Pendelegasian wewenang kepada individu

3. Penyusunan Personalia

Penyusunan tim karyawan meliputi proses perekrutan, pelatihan, peningkatan keterampilan, penempatan, dan memberikan bimbingan kepada pekerja di lingkungan kerja yang mendukung dan efisien.

4. Pengarahan

Mendorong para pegawai untuk melaksanakan apa yang diharapkan dan wajib mereka lakukan. Peran ini meminta para pegawai untuk berusaha mencapai sasaran organisasi.

5. Pengawasan

Pengawasam merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penemuan dan penerapan supaya semuanya berjalan dengan lancar.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aset yang berperan besar mencapai tujuan adalah SDM. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pengelolaan individu melalui berbagai aktivitas dan fungsi operasionalisasi organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari setiap perusahaan maupun organisasi. Setiap yang berkaitan dengan SDM pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan tersebut. Mengingat pentingnya peran tersebut, perusahaan perlu memiliki pemahaman yang baik tentang sumber daya manusia. Beberapa ahli telah mengemukakan definisi sdm, di antaranya adalah:

1. Hery (2024: 7) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan,

pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

2. Sinambela (2022: 9) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.
3. Mangkunegara (2021: 2) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hery (2024: 10) “fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan untuk kebutuhan SDM, *staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas dan lingkungan kerja, pencapaian efektivitas hubungan kerja”.

1. Perencanaan untuk Kebutuhan SDM

Fungs perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan akan tenaga kerja orgaanisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan

2. *Staffing* sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Dalam pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar kerja
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar kerja yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar kerja dipekerjakan dalam organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya karyawan bekerja, dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja positif yang dicapainya. Organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang negatif ketika pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
- b. Analisis dan pemberian motivasi

Kegiatan penilaian kinerja sangat sulit, baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja

Pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategi, yaitu:

- a. Menentukan, merancang, dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktivitas.
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu hasil yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah berupa peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan nonfisik pekerja maupun kualitas lingkungan kerja.

5. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja

Setelah kebutuhan tenaga kerja terpenuhi, organisasi akan merekrut karyawan, memberikan upah, serta menciptakan kondisi kerja yang dapat menumbuhkan ketertarikan dan kenyamanan dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan standar mengenai hubungan kerja yang efektif dan bagaimana hal tersebut dapat diwujudkan. Dalam konteks ini, terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengaku dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja.
- b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur tentang bagaimana keluhan pekerja dapat disampaikan.
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat krusial. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan

hak-hak pekerja, kedepannya akan muncul berbagai aksi protes seperti yang banyak terjadi di perusahaan yang ada di indonesia.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan proses pembentukan yang bersifat membangun bagi karyawan, karena disiplin difokuskan pada perilaku, bukan pada individu secara pribadi. Disiplin juga berfungsi sebagai sarana pelatihan bagi karyawan agar mampu mengendalikan diri dan meningkatkan efektivitas kerja. Namun, disiplin tidak dapat dikatakan efektif jika hanya didasari oleh rasa takut. Disiplin yang sejati muncul sebagai hasil dari kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku, yang tidak hanya bersifat hukum formal, tetapi juga mencakup nilai-nilai etika dan sopan santun dalam bekerja.

Menurut Maskur dkk (2024: 5) “disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya”.

Menurut Sinambela (2022: 334) "disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai”.

Menurut Hasibuan (2022: 193) “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

49 Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja
76 merupakan sikap dan tindakan yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap
peraturan, tata tertib, dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja, baik tertulis
maupun tidak tertulis, dengan adanya konsekuensi atau sanksi jika terjadi
pelanggaran.

22 Menurut Mangkunegara (2021: 129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

16 Disiplin preventif merupakan sebuah usaha untuk mendorong karyawan
agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta ketentuan yang telah ditetapkan
oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan memiliki
disiplin pribadi. Dengan pendekatan preventif, karyawan dapat melindungi dirinya
dari pelanggaran terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin Preventif adalah sistem yang berkaitan dengan kebutuhan kerja di
semua bagian organisasi. Jika sistem dalam organisasi berjalan dengan baik,
diharapkan penegakan disiplin kerja akan menjadi lebih mudah.

2. Disiplin Korektif

102 Disiplin Korektif merupakan usaha untuk mendorong karyawan agar
45 mengikuti suatu aturan dan arahan demi menjaga kepatuhan terhadap peraturan
yang ditetapkan oleh perusahaan.

18 Disiplin korektif, karyawan yang melanggar aturan perlu dijatuhi sanksi
yang sesuai dengan peraturan yang ada. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk
memperbaiki karyawan yang melanggar, menjaga integritas peraturan yang ada,
serta memberikan pelajaran bagi mereka yang melanggar..

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Metris dkk (2023: 57) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu:

1. Teladan Pemimpin

Teladan seorang pemimpin sangat penting dalam menegakkan disiplin para karyawan, karena mereka menjadi panutan bagi anggota timnya. Seorang pemimpin seharusnya menunjukkan perilaku yang baik seperti disiplin, kejujuran, dan keadilan, serta konsisten antara ucapan dan tindakan. Jika pimpinan menunjukkan kualitas yang baik, disiplin di antara bawahannya juga akan terjaga. Sebaliknya, jika teladan dari pimpinan tidak baik (tidak disiplin), maka bawahannya cenderung akan meniru sikap tersebut.

2. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga berperan dalam menentukan seberapa disiplin seorang karyawan. Tujuan yang ingin dicapai haruslah jelas, realistis, dan cukup menantang kemampuan karyawan. Dengan kata lain, tugas yang diberikan seharusnya sesuai dengan kemampuan individu agar mereka berkomitmen dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

3. Keadilan

Keadilan juga berkontribusi dalam menciptakan kedisiplinan di kalangan karyawan, karena sifat manusia yang cenderung ingin dihargai dan diperlakukan setara dengan orang lain. Keadilan yang diterapkan dalam kebijakan pemberian penghargaan atau sanksi akan mendorong terciptanya disiplin yang baik di antara karyawan.

4. Balas Jasa

Penghargaan (gaji dan kesejahteraan) juga berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai, karena penghargaan dapat meningkatkan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka. Semakin besar kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka disiplin mereka pun akan semakin meningkat.

5. Pengawasan Melekat

Waskat, atau pengawasan yang ketat, merupakan langkah konkret yang paling efisien dalam mencapai kedisiplinan para pegawai di perusahaan. Dengan adanya waskat, atasan diharuskan untuk secara aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, serta prestasi dari bawahan mereka. Pengawasan ini lebih berhasil dalam meningkatkan etika. Karyawan merasa diperhatikan, mendapatkan arahan, dan pengawasan yang memadai dari atasan mereka.

6. Sanksi Hukum

Sanksi atau hukuman memiliki peranan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Semakin berat sanksi yang diterapkan, semakin besar ketakutan pegawai untuk melanggar aturan, sehingga perilaku dan sikap jelek akan berkurang..

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2022: 356) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dimensi frekuensi kehadiran dapat diukur menggunakan 2 indikator, yaitu : 1) kehadiran karyawan, dan 2) ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan dapat diukur menggunakan dua indikator, yaitu 1) kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, dan 2) menjaga dan merawat peralatan kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pada saat melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu : 1) memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, dan 2) bekerja sesuai fungsi dan tugasnya.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja dapat diukur

dengan dua indikator, yaitu : 1) pemahaman pegawai atas peraturan kerja, dan 2) menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, dan saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator, yaitu memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendapat perhatian besar dari banyak organisasi dalam upaya mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kantor kondusif juga untuk membentuk perilaku kerja yang positif, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih cepat dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan, di mana semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat kepuasan yang tinggi tersebut akan mendorong motivasi dan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja yang optimal. Apabila lingkungan kerja dikelola secara baik, hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk memperoleh, mempertahankan, dan menjaga karyawan secara optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan mungkin akan menunjukkan

ketidakpuasan melalui penurunan kinerja, protes, bahkan hingga memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Soelistya dkk (2021: 48) “lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum”.

Mahawati dkk (2021: 120) “lingkungan kerja yang baik adalah salah satu elemen terpenting dalam membuat kita merasa nyaman dan agar aktivitas kita berfungsi dan berkembang”.

Budiasa (2021: 39) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja”.

Berdasarkan dari definisi-definisi keseluruhan kondisi non-fisik berperan penting dalam memengaruhi kenyamanan, semangat, serta efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan kinerja individu perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Salah satu elemen krusial yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Meskipun loyalitas karyawan dapat terbentuk dari dorongan internal, faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja juga memiliki peranan yang signifikan. Hal ini karena lingkungan kerja yang

kondusif mampu memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologis karyawan, sehingga berdampak pada kenyamanan, semangat kerja, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Widyaningrum (2020: 58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Soelistya dkk (2021: 57) ada beberapa dimensi, yaitu:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Indikator dari dimensi suasana kerja, yaitu:

- a. Kenyamanan tempat kerja
- b. Kebersihan tempat kerja

2. Hubungan Karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Indikator dari dimensi hubungan karyawan, yaitu:

- a. Hubungan antar karyawan
- b. Hubungan karyawan dan pimpinan

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator dari tersedianya fasilitas kerja, yaitu:

- a. Ruang kerja
- b. Peralatan kerja

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam perusahaan, selama periode waktu tertentu yang telah ditetapkan.

40 Mangkunegara (2021: 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Wicaksono & Octaviani (2025: 7) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara *input* dan *output*”.

Khaeruman dkk (2021: 8) menyatakan bahwa “kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing”.

15 Jadi, dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan fungsi yang diberikan, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

8 2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

39 Perusahaan yang baik harus mampu melakukan pengukuran kinerja karyawannya secara optimal, karena hal ini merupakan faktor penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai pun tidak selalu berada dalam kondisi maksimal. Pada waktu tertentu, hasil kerja karyawan bisa saja menurun dan tidak sesuai dengan target atau harapan perusahaan. Penurunan ini dapat disebabkan oleh

berbagai faktor yang memengaruhinya. Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman dkk (2021: 9), yaitu:

1. Faktor Individu

mental, seseorang yang sehat adalah mereka yang memiliki keselarasan yang baik antara aspek mental (spiritual) dan fisiknya (tubuh). Dengan keselarasan tinggi antara dua aspek tersebut, individu mampu berkonsentrasi dengan baik. Fokus yang baik ini menjadi kunci utama untuk memanfaatkan dan mengembangkan potensi diri secara maksimal dalam menjalankan aktivitas sehari-hari guna mencapai sasaran organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat mendukung individu untuk meraih kinerja yang baik. Elemen-elemen dari lingkungan organisasi yang dimaksud mencakup deskripsi pekerjaan yang jelas, kekuasaan yang cukup, tantangan dalam target kerja, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang saling menghormati dan dinamis.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja KaSryawan

Menurut Simamora dalam Soelistya dkk (2021: 93) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas.

Yaitu dapat diukur dari jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

6 Yaitu di ukur dari mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan Waktu

6 Yaitu di ukur dari kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Yaitu di ukur kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung Jawab

Yaitu diukur dari kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan tenggat waktu serta berani menghadapi risiko dari pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

58 Penelitian terdahulu merupakan dasar dan acuan penting dalam pelaksanaan sebuah penelitian, karena berisi teori-teori dan temuan yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya. Studi-studi tersebut berfungsi sebagai pendukung dan pembanding untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian berikut memiliki relevansi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

33

14

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama peneliti, Sumber, Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Bersama Kuliner Jakarta Selatan (Kurniawan & Astria) Jurnal Ilmiah Suara Manajemen, Vol. 4, No. 3 (2024)	Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 orang.
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Satrya Perdana (Erwin) Skripsi Universitas Budhi Dharma (2020)	Kedua variabel memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja. Nilai korelasi disiplin kerja 0,650 dan lingkungan kerja 0,648	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 96 orang.
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Berkah Sarana Inti (Bachtiar) Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Barunawati (2024)	Kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi dasar pengambilan kebijakan	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Persamaan lainnya yaitu jumlah sampel yang digunakan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada lokasi penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

4	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harapan Gina Pratama (Abdullah, dkk) Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 6 No. 2 (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Gina Pratama.	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 orang.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung (Haryanto) Skripsi Universitas Sangga Buana YPKP (2024)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meningkatkan komunikasi, kreativitas, dan kolaborasi karyawan.	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan jumlah sampel yang digunakan 72 orang.

Sumber: Data diolah peneliti 2025

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

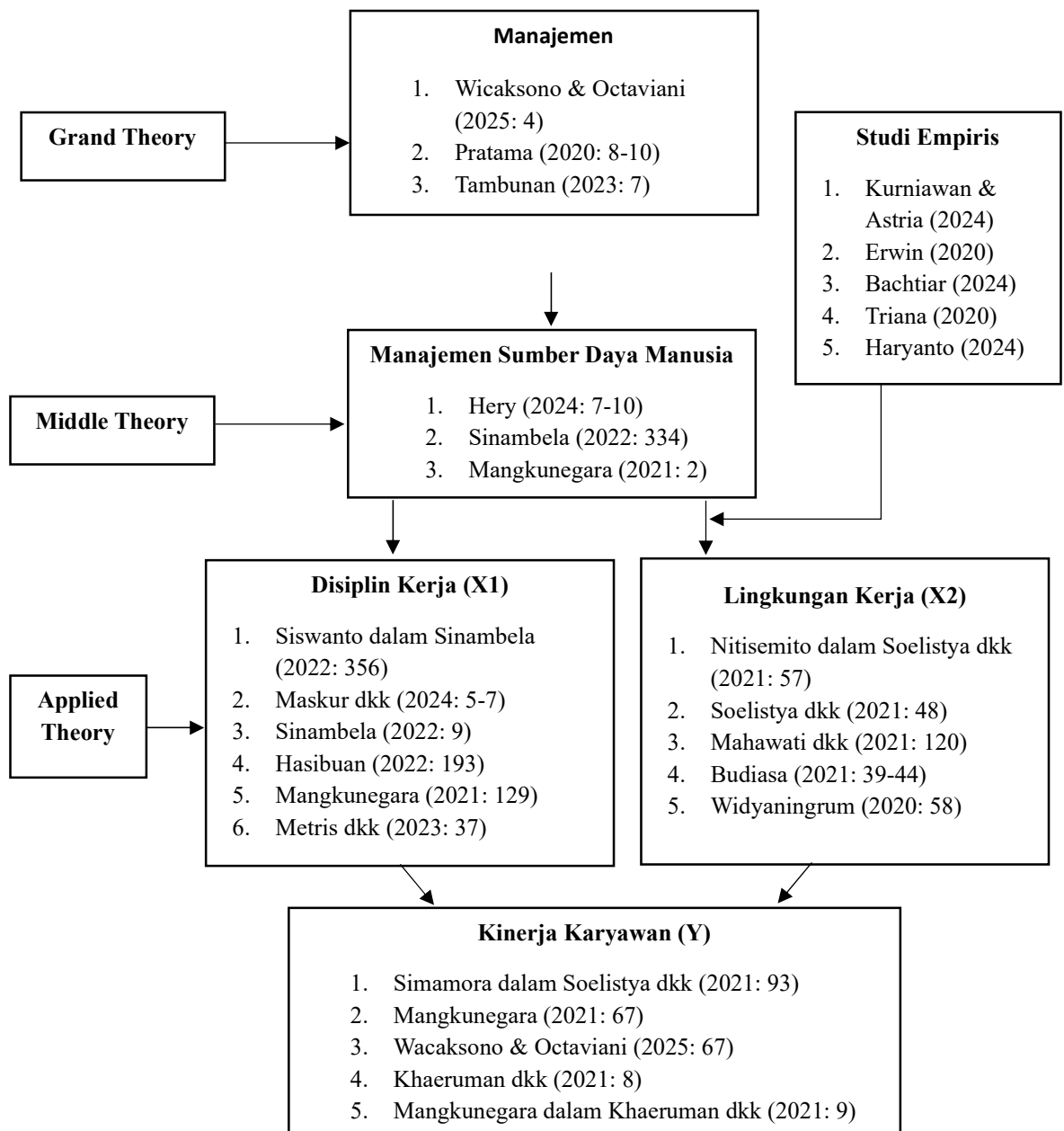
2.2.1. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2022: 60) mengemukakan “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Grand theory, middle theory, dan applied theory

1. Teori manajemen *grand theory* berfungsi menjadi landasan umum untuk mengelola organisasi secara sistematis, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, teori ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia.
2. *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini. Teori ini secara khusus membahas bagaimana perusahaan merancang, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja mereka dengan menerapkan sistem kerja yang tepat, yang mencakup pengelolaan disiplin kerja dan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung.
3. *Applied theory* dalam penelitian ini mencakup teori-teori yang secara khusus menjelaskan variabel-variabel penelitian, yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y): (1) Teori disiplin kerja menekankan bahwa karyawan harus mematuhi aturan dan tata tertib tempat kerja mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka. (2) Teori lingkungan kerja menjelaskan bagaimana kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja memengaruhi kenyamanan pekerja. (3) Selain itu, teori kinerja karyawan

mengkaji dalam menjalankan tugas dan mereka dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.2.2 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2022: 42) “paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maskur dkk (2024: 5) “disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya”. Menurut Maskur (2024: 7) “dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai”. Hal ini sebelumnya didukung yaitu Abdullah, dkk (2023), hasil penelitiannya. Adapun yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto dalam Sinambela (2022: 356) yaitu frekuensi kehadiran (kehadiran karyawan, kepatuhan dalam waktu kerja), tingkat kewaspadaan (kewaspadaan dan kehati-hatian saat bekerja, memastikan dan menjaga kondisi peralatan kerja, ketaatan terhadap standar kerja (menunjukkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, menjalankan tugas sesuai fungsi), ketaatan pada peraturan (memahami aturan yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada), serta etika kerja (menunjukkan sikap dan perilaku positif).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

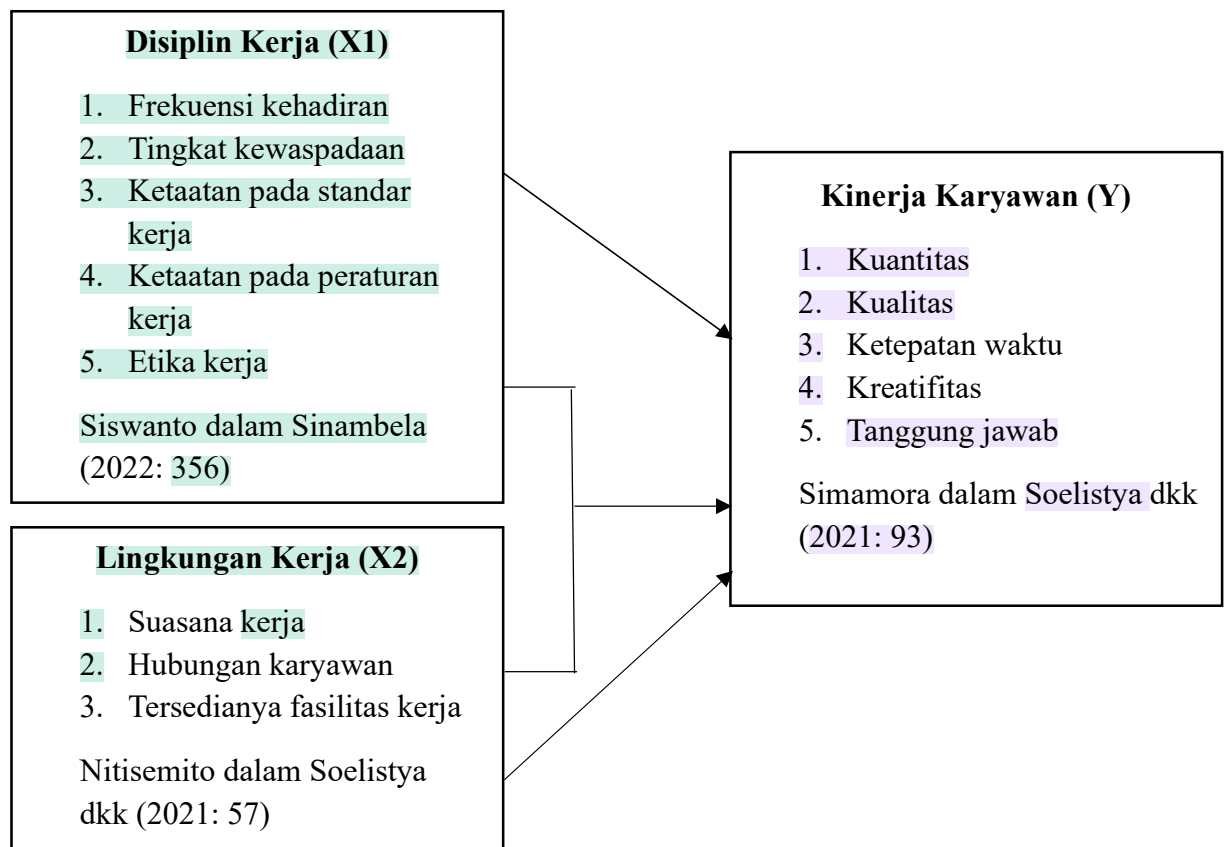
Budiasa (2021: 39) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja”. Menurut Budiasa (2021: 44) “lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan mampu bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam bekerja, kerjasama, kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas, kepercayaan penuh dan dapat membantu meningkatkan tingkat kinerja karyawan”. Sebelumnya yaitu Haryanto (2024), hasil penenlitiannya sesuai, meningkatkan komunikasi, kreativitas, dan kolaborasi karyawan. Menurut Nitisemito dalam Soelistya dkk (2021: 57) dimensi yang (kenyamanan tempat kerja, kebersihan tempat kerja, hubungan karyawan (hubungan antar karyawan, hubungan karyawan , (ruang kerja, peralatan kerja).

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat yang tinggi serta yang kondusif memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Gabungan antara kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan suasana kerja yang nyaman dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih optimal, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Kurniawan & Astria (2024). Mangkunegara (2021: 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

52 tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun dimensi menurut Simamora dalam Soelistya dkk (2021: 93) yaitu kuantitas (dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya), tanggung jawab (kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik.

Beikut adalah gambar paradigma penelitian ini:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022: 159) “penelitian adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan

data yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bengkel Aplikasi Nusantara”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti adalah sesuatu yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian, di mana objek ini menjadi target untuk mencari jawaban atau solusi terhadap masalah yang ada..

Menurut Sugiyono (2022: 38) “objek penelitian merupakan segala sesuatu yang dijadikan fokus kajian oleh peneliti untuk dipelajari secara mendalam guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan”. Objek penelitian yang penulis teliti adalah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

3.1.1 Subjek Penelitian

Menurut Pasaribu dkk (2022: 12) “subjek penelitian adalah orang yang terlibat dalam penelitian sebagai sumber data”. Maka, subjeknya Bengkel Aplikasi Nusantara.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penulis adalah Bengkel Aplikasi Nusantara beralamat Cibodas Raya, Kompl Mutiara Antapani, Ruko No. 2a, RT.1, Antapani Kidul, Kec. Antapani. Bandung, Jawa Barat 40291.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Pasaribu dkk (2022: 25) “desain penelitian atau desain studi dapat didefinisikan sebagai rencana, struktur, dan strategi penyelidikan yang hendak dilakukan guna mendapatkan jawaban dari pertanyaan atau permasalahan

penelitian”. Perencanaan yang matang sangat diperlukan, mulai dari pemilihan metode hingga langkah-langkah pelaksanaannya, agar proses penelitian berjalan terarah. Menurut Sugiyono (2022: 2) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian dalam skripsi ini.

Menurut Sugiyono (2022: 6) “metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Tujuan dari metode survei yaitu untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan rinci mengenai latar belakang, karakteristik, serta ciri khas dari suatu kasus atau peristiwa yang bersifat umum. Melalui metode survei ini, peneliti dapat mengumpulkan data/informasi dari sejumlah responden guna memperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan secara luas.

Penelitian ini pada awalnya menggunakan pendekatan kualitatif, di mana data diperoleh melalui teknik penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dan menghasilkan data ordinal. Menurut Pasaribu dkk (2022: 112) “data kualitatif adalah data yang berupa tulisan mengenai tingkah laku manusia yang dapat diamati”. Menurut Sugiyono (2022: 93) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Data ordinal memiliki keterbatasan dalam pengolahan statistik lanjutan, maka dilakukan transformasi menjadi data interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif. Sugiyono (2022:

8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dengan demikian, kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui dan menguji sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan tujuannya, penelitian tergolong sebagai penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai. Sugiyono (2022: 35) “metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih”.

Penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis. Sugiyono (2022: 37) menyatakan bahwa “metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”. Pada verifikatif menjelaskan pengaruh antar variabel .

Kombinasi kedua pendekatan ini memberikan gambaran yang menyeluruh sekaligus mampu membuktikan pengaruh antar variabel yang diteliti di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian


No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Mengukur besarnya Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maupun parsial.
2	Tipe Penelitian	Variabel penyebab adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel akibat adalah Kinerja Karyawan.
3	Unit Analisis	Karyawan PT. Bengkel Aplikasi Nusantara
4	Cakupan Waktu	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data Januari 2022 – Agustus 2025.

Sumber: Data diolah peneliti 2025

3.3 Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Pengertian Variabel

Memberikan batasan atau definisi yang jelas untuk variabel yang digunakan sehingga peneliti dapat mengukurnya secara sistematis saat melakukan analisis penelitian dikenal sebagai operasional variabel. Sugiyono (2022: 38) menyatakan bahwa “Variabel dalam penelitian pada dasarnya mencakup semua hal yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti agar dapat memperoleh informasi mengenai hal tersebut, lalu dibuat kesimpulan”.

Sugiyono (2022: 39) “variabel independen/variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Sugiyono (2022: 39) “variabel dependen/variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel-Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Item Koesioner
Disiplin Kerja (X1) “Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya”.	1. Frekuensi Kehadiran	1. Kehadiran karyawan.	1. Tingkat ketepatan hadir karyawan	Ordinal	1
		2. Kepatuhan dalam waktu kerja.	1. Tingkat kepatuhan karyawan dalam waktu bekerja	Ordinal	2
	2. Tingkat kewaspadaan karyawan.	1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja.	1. Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	3
		2. Menjaga dan merawat peralatan kerja.	1. Tingkat kesesuaian karyawan dalam menjaga dan merawat peralatan kerja	Ordinal	4

Variabel-Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Item Koesioner
Maskur (2024: 5)	3. Ketaatan pada standar kerja.	1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.	1. Tingkat rasa tanggung jawab saat bekerja	Ordinal	5
		2. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya	1. Tingkat kesesuaian karyawan bekerja sesuai fungsi dan tugasnya.	Ordinal	6
	4. Ketaatan pada peraturan kerja.	1. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja.	1. Tingkat pemahaman karyawan dalam memahami peraturan kerja.	Ordinal	7
		2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.	1. Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.	Ordinal	8
	5. Etika Kerja Nitisemito dalam Sinambela (2022: 356)	1. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.	1. Tingkat hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.	Ordinal	9

Variabel-Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Item Koesioner
Lingkungan Kerja (X2) “Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum”.	1. Suasana Kerja	1. Kenyamanan tempat kerja	1. Tingkat kenyamanan tempat kerja	Ordinal	10
		2. Kebersihan tempat kerja	1. Tingkat kebersihan tempat kerja	Ordinal	11
	2. Hubungan Karyawan	1. Hubungan antar karyawan	1. Tingkat komunikasi antar sesama karyawan.	Ordinal	12
		2. Hubungan karyawan dan pimpinan	1. Tingkat komunikasi antara karyawan dan pimpinan	Ordinal	13
	3. Tersedianya Fasilitas Kerja	1. Ruang Kerja	1. Tingkat ketersediaan ruang kerja.	Ordinal	14
		2. Peralatan Kerja	1. Tingkat ketersediaan dan kondisi peralatan kerja.	Ordinal	15

Variabel-Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Item Koesioner
Soelistya dkk (2021: 48)					
Kinerja Karyawan (Y) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target.	1. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.	Ordinal	16
	2. Kualitas	1. Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan	1. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang ditetapkan.	Ordinal	17
	3. Ketepatan Waktu	1. Penyelesaian tugas dan laporan sesuai dengan deadline.	1. Tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan laporan.	Ordinal	18
	4. Kreatifitas	1. Kemampuan dalam mengusulkan ide atau solusi baru.	1. Tingkat keaktifan karyawan dalam menyampaikan ide atau solusi.	Ordinal	19
Mangkunegara (2021: 67)					

Variabel-Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Item Koesioner
	5. Tanggung Jawab Simamora dalam Soelistya dkk (2021: 93)	1. Komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1. Tingkat komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas.	Ordinal	20

Sumber: Data diolah peneliti 2025

3.3.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022: 93) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Kategori	Skor	
	(+)	(-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2022)

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2022: 80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. PT Bengkulu Aplikasi Nusantara sebanyak 30.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2022: 81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sugiyono (2022: 84) “*non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Kemudian dilakukan pendekatan jenis sampling jenuh, menurut Sugiyono (2022: 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022: 137) “terdapat dua teknik pengumpulan data, data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber informasi yang secara

langsung memberikan data kepada pengumpul informasi. Sementara itu, data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul, contohnya melalui orang lain atau melalui dokumen”.

Ada beberapa pengumpulan data berdasarkan tekniknya dalam penelitian ini langkah penting dalam proses penelitian karena tujuan utama dari kegiatan penelitian adalah mendapatkan data yang dibutuhkan. Metode-metode ini diterapkan untuk mendukung peneliti dalam memperoleh data yang tepat dan sah, sehingga penelitian yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang relevan dengan topik penelitian melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan yang menjadi responden.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam skripsi ini melalui sumber bacaan untuk mendapatkan data sekunder untuk dijadikan landasan teori. Metode pengumpulan data ini juga dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan berbagai literatur penelitian, termasuk jurnal penelitian dan buku ilmiah.

3. Wawancara (interview)

Sugiyono (2022: 137) “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Manajer Personalia PT Bengkel Aplikasi Nusantara diwawancarai untuk mendapatkan informasi tentang penelitian ini.

4. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2022: 142) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

5. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, karena tidak hanya terbatas pada pengamatan terhadap manusia, tetapi juga mencakup objek-objek lain. Menurut Sugiyono (2022: 145), “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yakni proses-proses pengamatan dan ingatan”. Teknik ini menjadi salah satu cara penting untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengamati individu maupun lingkungan pada saat pelaksanaan penelitian.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Pada dasarnya, mengukur fenomena alam dan sosial adalah inti dari penelitian. Menurut Sugiyono (2022 : 102) “instrumen penelitian adalah suatu alat

yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. Diperlukan teknik pengembangan skala atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Penyusunan instrumen penelitian sebaiknya mengikuti tahapan-tahapan tertentu agar memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021: 66) “uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner dapat dianggap sah atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengungkapkan isu yang ingin diukur oleh kuesioner itu”.

Sugiyono (2022: 121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah alat ukur dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Cara mencari validitas sebuah item, dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item di atas 0,3, maka item tersebut dinyatakan valid. Jika nilai korelasinya dibawah 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Jika koefisien antara item dengan total item jumlahnya sama dengan 0,30 maka setiap butir item perlu dilakukan analisis lebih lanjut agar mendapatkan kelayakan instrumen.

Cara mencari nilai koefisien, peneliti menggunakan rumus *pearson product moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

n : Jumlah subjek (responden)

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$: Jumlah total skor X

$\sum Y$: Jumlah total skor Y

$\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat X

$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat Y

Dalam pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Jika r hitung dan r tabel jumlahnya sama, dapat diartikan batas kritis validitas, maka dari itu perlu dilakukan analisis lebih lanjut agar mendapatkan kelayakan instrumen.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur. Alat ukur yang stabil, dapat diandalkan, dan dapat diprediksi dianggap memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Selain itu, realibilitas mengukur sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten dan relatif tidak berubah dalam berbagai kondisi.

Menurut Ghozali (2021: 61) “reliabilitas merupakan suatu metode untuk menilai sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai tanda dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas atau kehandalan jika jawaban individu terhadap pernyataan tersebut tetap sama atau konsisten seiring berjalannya waktu”. Sugiyono (2022: 121) “hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Koefisien *cronbach alpha* digunakan oleh peneliti untuk menentukan reliabilitas instrumen yang digunakan. Koefisien *cronbach's alpha* dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Nilai reliabilitas

k : Jumlah item (banyak butir pernyataan atau banyaknya soal)

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Variabel total

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} < 0,60$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022: 244) “teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data dalam penelitian berperan penting dalam memperkuat pembahasan, karena melalui proses ini dapat diketahui bagaimana respon responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti.

Sugiyono (2022:147) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi dari setiap item pada variabel yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian ditabulasikan ke dalam bentuk tabel, dan dianalisis secara deskriptif menggunakan angka dan persentase. Analisis deskriptif ini menyajikan ukuran-ukuran numerik yang penting dari data sampel, dan dilakukan dengan bantuan software SPSS.

1. Analisis mengenai karakteristik dari responden, yang terdiri dari jenis kelamin dan masa kerja.
2. Analisis mengenai variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif statistik, dengan hasil yang disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (mean) dan frekuensi. Untuk mempermudah interpretasi terhadap jawaban responden, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai metode pengukuran, di mana setiap item pernyataan memiliki lima pilihan jawaban dengan skor bertingkat, yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1. Selanjutnya, untuk menilai hasil rata-rata tersebut, dilakukan pengelompokan skor ke dalam interval tertentu. Panjang kelas interval ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

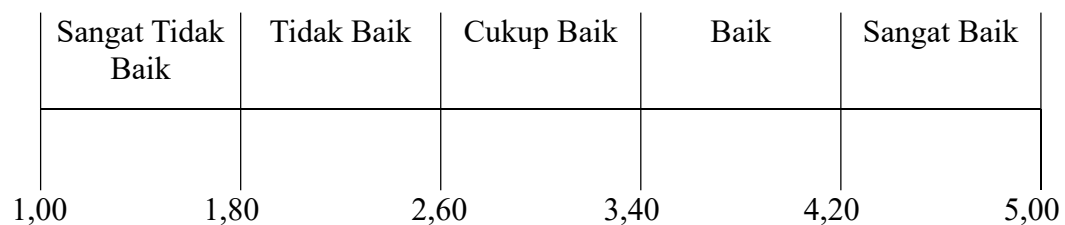
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden

Skala	Skor	Kategori Skor
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	2	Tidak Baik
2,61 – 3,40	3	Cukup Baik
3,41 – 4,20	4	Baik
4,20 – 5,00	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2022: 94)

Setelah rata-rata jawaban ditentukan, hasil tersebut akan dianalisis menggunakan alat bantu garis kontinum seperti berikut:



Sumber: Sugiyono (2022)

3.6.2 Analisis Statistik Verifikatif

Analisis statistik verifikatif pada penelitian ini digunakan sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2022: 37) menjelaskan bahwa “metode verifikatif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mengidentifikasi dampak dari dua variabel atau lebih”. Verifikatif diartikan sebagai proses menguji sebuah teori melalui untuk melihat apakah hipotesis tersebut.

3.6.3 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Data ordinal di ubah menjadi interval menggunakan MSI:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah disebar
2. Tentukan setiap butir jawaban responden yang menjawab 1,2,3,4,5 dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
7. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Skala (SV)} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

8. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + \text{Nilai Skala Minimum} + 1$$

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2021: 196) “uji normalitas bertujuan untuk menguji, apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi linear berganda, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal sehingga model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal serta layak dilakukan pengujian secara statistik”. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik:

- Apabila data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal, maka asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut atau histogram tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka asumsi normalitas pada model regresi tidak terpenuhi.

Sederhana yaitu dengan menggunakan uji normalitas dari *Shapiro Wilk*. Pengujian normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel dengan kriteria :

- H_0 : Data residual berdistribusi normal

- H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian untuk menentukan apakah distribusi data normal atau tidak dilakukan dengan cara memeriksa nilai signifikansi dari variabel.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021 : 157) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”.

Uji multikolinieritas dikenali melalui toleransi faktor inflasi varians. indikator ini mengindikasikan variabel independen mana yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Toleransi mengukur seberapa besar dipilih yang lain. Toleransi yang rendah menunjukkan nilai VIF yang tinggi, karena VIF dapat dihitung dengan rumus $1/\text{toleransi}$. Secara umum, adanya multikolinieritas dapat ditandai dengan nilai toleransi yang kurang atau sama dengan 0,10. Jika hasil regresi menunjukkan nilai VIF tidak melebihi 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 178) “uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika variansi residual dari satu

pengamatan ke pengamatan lainnya konsisten, maka kondisi tersebut dikenal sebagai Homoskedastisitas. Sebaliknya, jika ada perbedaan, kondisi tersebut disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang memenuhi syarat Homoskedastisitas atau tidak mengalami Heteroskedastisitas”.

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan memanfaatkan Uji Glejser. Uji Glejser adalah proses regresi untuk setiap variabel independen dengan residual absolut terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji Glejser menyatakan bahwa suatu variabel dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas atau homoskedastisitas jika nilai signifikan $\geq 0,05$.

3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik untuk menganalisis data studi ini adalah linier berganda. Metode ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin dan Lingkungan, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja. Menurut Pasaribu et al. (2022: 131) Regresi linear terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ($x, x_1, x_2, \dots, x_n$) namun masih menunjukkan linear. Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : Variabel Independen 1 (Disiplin Kerja)

X_2 : Variabel Independen 2 (Lingkungan Kerja)

ϵ : *Error*, Variabel Gangguan

3.6.6 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Pasaribu et al. (2022: 127) “analisis koefisien korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat bersifat positif, negatif, atau tidak memiliki hubungan sama sekali. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi”.

Peneliti menggunakan perhitungan *Pearson Product Moment* (*Pearson Moment Correlation Analysis*) untuk melakukan analisis koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2022: 183) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *pearson product moment*

n : Banyaknya sampel

$\sum X$: Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$: Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022: 184)

3.6.7 Koefisien Determinasi (r^2)

Ghozali (2021: 147) “Koefisien determinasi (r^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel yang tergantung. Nilai (r^2) yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki

kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi pada variabel yang tergantung, sementara nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi tersebut memiliki kemampuan yang lebih besar dalam menjelaskan variabel yang tergantung”.

$$Kd = r^2$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Nilai Koefisien

Oleh karena itu, besarnya koefisien akan ditentukan yang menunjukkan apakah variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen atau apakah besarnya variabel independen dapat mempengaruhi Y.

3.6.7.1. Koefisien Determinasi Parsial

Menilai sumbangan setiap X dan Y secara terpisah. Rumusnya:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

β : Beta (Nilai standar koefisien)

Zero order : Korelasi variabel independent dengan variabel dependent

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Disini menguraikan temuan dari serta menguji hipotesis dampak variabel di Bengkel Aplikasi Nusantara. mengambil subjek dari karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Bab sebelumnya telah membahas latar belakang kajian, tinjauan literatur, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan metode yang digunakan dalam penelitian.

Temuan dari penelitian ini penggunaan program (SPSS) versi 27. 0, yang mencakup hasil analisis validitas, reliabilitas, deskriptif analisis, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis tingkat korelasi, dan analisis koefisien determinasi..

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara adalah responden penelitian ini. Untuk mengumpulkan data, 30 sampel.

Pada sub bab ini, penulis akan menguraikan hasil survei yang telah diperoleh, serta menyajikan latar belakang responden berdasarkan karakteristik responden. Disusun tabel karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, dan masa kerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	8	26,7%
Laki - Laki	22	73,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel diatas, 30 *man* 22 orang atau sekitar 73,3%, *girl* 8 orang atau sekitar 26,7%. Pria mendominasi.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	11	36,7%
1 – 3 Tahun	15	50%
3 – 6 Tahun	2	6,7%
> 6 Tahun	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah 2025

1–3 tahun merupakan jumlah terbanyak, yaitu 15 orang atau 50% dari total responden. Disusul dari 1 tahun 11 orang atau sebesar 36,7%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 3–6 tahun dan lebih dari 6 tahun masing-masing berjumlah 2 orang atau sebesar 6,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa di bawah 3 thn,

Berdasarkan pada karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara, diketahui bahwa mayoritas responden merupakan laki-laki, dengan persentase sebesar 73%. Selain itu, sebagian besar responden 1 - 3 thn, yaitu sebanyak 50% dari total

responden. yang terlibat laki-laki tergolong masih dalam masa kerja awal atau menengah.

4.1.2 Hasil Uji Kualitas Instrumen Penelitian

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2022: 121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selain itu uji validitas juga dilakukan apakah alat ukur dalam penelitian telah menjalankan fungsi ukurannya, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor keseluruhan, menggunakan rumus Pearson Product Moment. Pengujian validitas dilakukan terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. 0,3610.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Jika r_{hitung} dan r_{tabel} jumlahnya sama, dapat diartikan batas kritis validitas, maka dari itu perlu dilakukan analisis lebih lanjut agar mendapatkan kelayakan instrumen.

Tingkat (df) sebesar $n - 2$ ($30 - 2 = 28$). Hasil pengujian validitas kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,639	0,3610	Valid
2	0,580	0,3610	Valid
3	0,604	0,3610	Valid
4	0,583	0,3610	Valid
5	0,718	0,3610	Valid
6	0,764	0,3610	Valid
7	0,652	0,3610	Valid
8	0,737	0,3610	Valid
9	0,597	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)



No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,649	0,3610	Valid
2	0,695	0,3610	Valid
3	0,794	0,3610	Valid
4	0,614	0,3610	Valid
5	0,591	0,3610	Valid
6	0,617	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0



Uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas, yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,771	0,3610	Valid
2	0,654	0,3610	Valid
3	0,709	0,3610	Valid
4	0,873	0,3610	Valid
5	0,786	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik alat pengukur mencapai tingkat ketepatan, konsistensi, dan keandalan. Sebuah instrumen dianggap dapat diandalkan jika ia menghasilkan data yang sama saat digunakan berulang fenomena dengan alat serupa. Pengujian keandalan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS setelah semua data dinyatakan valid. Untuk menilai tingkat keandalan dari setiap instrumen, peneliti menggunakan nilai koefisien Alpha Cronbach. Sebuah instrumen akan dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbach-nya melebihi batas minimum 0,6. Berikut adalah hasil uji keandalan untuk variabel disiplin kerja:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Ambang Batas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,829	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,761	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,815	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Berdasarkan diatas SPSS pada tabel 4.6 menunjukkan seluruh instrumen penelitian yang digunakan termasuk reliabel dan andal. Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel, yaitu Disiplin Kerja (0,829), Lingkungan Kerja (0,761), dan Kinerja Karyawan (0,815), semuanya telah melampaui ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,6.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian berfungsi untuk memperdalam pembahasan, sehingga melalui proses ini dapat diketahui respon atau pandangan para responden.

Menurut Sugiyono (2022:147) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan hasil dari distribusi kuesioner yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, suasana kerja, dan kinerja pegawai di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 1: Tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Tepat	1	3	3	10%
Tepat	2	8	16	27%
Cukup Tepat	3	17	51	57%
Tidak Tepat	4	2	8	6%
Sangat Tidak Tepat	5	0	0	0%
Jumlah		30	78	100%
Rata – Rata			2,6	Tidak Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 orang atau 57%, memilih jawaban "Cukup Tepat" untuk pernyataan "Tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan". Angka ini merupakan persentase tertinggi di antara semua pilihan jawaban, diikuti oleh "Tepat" dengan 27% (8 orang), "Sangat Tepat" dengan 10% (3 orang), dan "Tidak Tepat" dengan 6% (2 orang). Tidak ada satu pun responden (0%) yang memilih "Sangat Tidak Tepat". Dominasi jawaban "Cukup Tepat" ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang isu keterlambatan hadir sebagai masalah yang cukup sering terjadi, namun tidak dalam kategori yang sangat serius. Alasan utama responden memilih opsi ini kemungkinan karena adanya toleransi terhadap

keterlambatan, atau mereka merasa bahwa keterlambatan hanya terjadi sesekali dan tidak mengganggu produktivitas secara signifikan.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 2.6, yang dikategorikan sebagai "Tidak Baik". Hal ini menegaskan bahwa meskipun mayoritas responden menganggap masalah keterlambatan berada di tingkat moderat, kondisi secara keseluruhan menunjukkan adanya masalah disiplin waktu yang memerlukan perhatian.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 2: Tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Patuh	1	0	0	0%
Patuh	2	5	10	17%
Cukup Patuh	3	13	39	43%
Tidak Patuh	4	10	40	33%
Sangat Tidak Patuh	5	2	10	7%
Jumlah		30	99	100%
Rata - Rata			3,30	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan "Tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan" bervariasi. Sebanyak 13 orang atau 43% memilih "Cukup Patuh", menjadikannya pilihan dengan persentase tertinggi. Pilihan lainnya adalah "Tidak Patuh" dengan 33% (10

orang), "Patuh" dengan 17% (5 orang), dan "Sangat Tidak Patuh" dengan 7% (2 orang). Tidak ada responden (0%) yang memilih "Sangat Patuh". Jawaban "Cukup Patuh" yang mendominasi menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa tingkat kepatuhan terhadap jam kerja berada pada level yang cukup, tidak sepenuhnya patuh tetapi juga tidak terlalu buruk. Hal ini mungkin terjadi karena adanya fleksibilitas dalam penerapan aturan, atau sebagian responden melihat kepatuhan sebagai sesuatu yang masih bisa ditoleransi. Sebagai hasil akhir, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3.30, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan responden berada pada level yang cukup memuaskan, tetapi masih perlu ditingkatkan.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 3: Merasa kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Teliti	1	0	0	0%
Teliti	2	7	14	23%
Cukup Teliti	3	16	48	54%
Tidak Teliti	4	7	28	23%
Sangat Tidak Teliti	5	0	0	0%
Jumlah		30	90	100%
Rata – Rata			3,00	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 16 orang atau 54%, memilih "Cukup Teliti" untuk pernyataan "Merasa kurang

teliti dalam menyelesaikan pekerjaan." Pilihan ini adalah yang paling banyak, mengungguli "Teliti" dan "Tidak Teliti" yang masing-masing memiliki persentase yang sama yaitu 23% (7 orang). Tidak ada satu pun responden (0%) yang memilih "Sangat Teliti" maupun "Sangat Tidak Teliti". Jawaban "Cukup Teliti" yang dominan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tingkat ketelitian mereka berada pada level yang cukup, tidak sempurna namun juga tidak buruk. Ini mengindikasikan adanya persepsi bahwa pekerjaan diselesaikan dengan tingkat ketelitian yang wajar.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan berada tepat di angka 3.00, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Angka ini secara sempurna mencerminkan pandangan mayoritas yang berada di tengah-tengah, yaitu bahwa tingkat ketelitian dalam bekerja sudah cukup, namun tidak dalam tingkat yang luar biasa sehingga masih memiliki ruang untuk terus ditingkatkan.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 4: Selalu merawat dan menjaga peralatan kerja yang digunakan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Setuju	5	2	10	7%
Setuju	4	7	28	23%
Cukup Setuju	3	14	42	47%
Tidak Setuju	2	6	12	20%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		30	93	100%
Rata – Rata			3,1	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 14 orang atau 47%, memilih "Cukup Setuju" untuk pernyataan "Selalu merawat dan menjaga peralatan kerja yang digunakan." Pilihan ini menjadi yang paling banyak dipilih, mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa perawatan peralatan kerja dilakukan, namun tidak selalu secara konsisten. Pilihan lain adalah "Setuju" (23%), "Tidak Setuju" (20%), "Sangat Setuju" (7%), dan "Sangat Tidak Setuju" (3%). Jawaban "Cukup Setuju" yang dominan ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan tindakan dalam merawat peralatan sudah cukup baik, tetapi belum menjadi kebiasaan yang melekat pada seluruh karyawan.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.1, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa upaya

merawat peralatan kerja sudah berjalan dengan cukup baik, meski belum berada di tingkat yang sangat istimewa sehingga masih ada ruang untuk mendorong kesadaran yang lebih tinggi agar perawatan menjadi kebiasaan yang menyeluruh.

4.11 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 5: Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Bertanggung Jawab	5	1	5	3%
Bertanggung Jawab	4	5	20	17%
Cukup Bertanggung Jawab	3	15	45	50%
Tidak Bertanggung Jawab	2	6	12	20%
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	3	3	10%
Jumlah		30	85	100%
Rata – Rata			2,83	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 15 orang atau 50%, memilih "Cukup Bertanggung Jawab" untuk pernyataan "Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan." Persentase ini membentuk mayoritas kuat yang menunjukkan bahwa setengah dari responden menilai tingkat tanggung jawab berada di level yang cukup. Pilihan lainnya adalah "Tidak Bertanggung Jawab" dengan 20% (6 orang), "Bertanggung Jawab" dengan 17% (5 orang), "Sangat Tidak Bertanggung Jawab" dengan 10% (3 orang), dan "Sangat Bertanggung Jawab" dengan 3% (1 orang). Jawaban "Cukup Bertanggung Jawab" yang dominan ini mengindikasikan bahwa responden merasa tanggung

jawab dalam bekerja sudah ada, namun belum mencapai tingkat yang menyeluruh atau sangat kuat.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 2.83, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Meskipun mayoritas merasa tingkat tanggung jawab sudah cukup, nilai rata-rata ini yang sedikit di bawah angka netral (3.00) mengisyaratkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan kesadaran dan praktik tanggung jawab agar bisa menjadi lebih baik dan konsisten.

4.12 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 6: Menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Sesuai	1	0	0	0%
Sesuai	2	10	20	33%
Cukup Sesuai	3	12	36	40%
Tidak Sesuai	4	6	24	20%
Sangat Tidak Sesuai	5	2	10	7%
Jumlah		30	90	100%
Rata – Rata			3,00	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 12 orang atau 40%, memilih "Cukup Sesuai" untuk pernyataan "Menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan fungsi dan tugasnya." Pilihan ini menjadi yang paling banyak, diikuti oleh "Sesuai" dengan 33% (10 orang), "Tidak Sesuai" dengan 20% (6 orang), dan "Sangat Tidak Sesuai" dengan 7% (2 orang). Tidak ada satu pun

responden (0%) yang memilih "Sangat Sesuai". Jawaban "Cukup Sesuai" yang dominan ini mengindikasikan bahwa responden menilai pekerjaan yang di luar fungsi dan tugas utama mereka cukup sering terjadi, namun tidak dalam tingkat yang ekstrem. Hal ini bisa mencerminkan adanya fleksibilitas dalam pembagian kerja, di mana karyawan sering kali membantu satu sama lain di luar deskripsi pekerjaan mereka.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan berada tepat di angka 3.00, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Angka rata-rata ini menunjukkan adanya keseimbangan antara responden yang menganggap pekerjaan di luar tugas sering terjadi dengan responden yang tidak. Kesimpulan ini mencerminkan situasi di mana struktur tugas dan fungsi sudah cukup memadai, namun tidak menutup kemungkinan terjadinya peran ganda atau tugas tambahan yang diserahkan kepada karyawan.

4.13 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 7: Pemahaman terhadap peraturan kerja yang berlaku.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Paham	5	3	15	10%
Paham	4	10	40	33%
Cukup Paham	3	10	30	33%
Tidak Paham	2	4	8	14%
Sangat Tidak Paham	1	3	3	10%
Jumlah		30	96	100%

Rata – Rata	3,20	Cukup Baik
--------------------	-------------	-------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemahaman terhadap peraturan kerja menunjukkan adanya pandangan yang terbagi. Pilihan jawaban yang paling banyak dan memiliki persentase yang sama adalah "Paham" dan "Cukup Paham", masing-masing sebesar 33% (10 orang). Pilihan lainnya adalah "Tidak Paham" dengan 14% (4 orang), "Sangat Paham" dengan 10% (3 orang), dan "Sangat Tidak Paham" dengan 10% (3 orang). Adanya persentase yang sama pada dua pilihan tertinggi ini menunjukkan bahwa persepsi responden terbagi menjadi dua kelompok besar: satu kelompok merasa sudah memiliki pemahaman yang baik, sementara kelompok lain merasa pemahaman mereka masih di tingkat yang cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memahami peraturan, tingkat kedalaman pemahamannya belum merata.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.20, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pemahaman responden terhadap peraturan kerja sudah cukup. Hasil yang terpecah antara "Paham" dan "Cukup Paham" menjadi sinyal bahwa sosialisasi atau penyampaian peraturan masih perlu ditingkatkan agar pemahaman yang lebih kuat bisa merata ke seluruh karyawan.

4.14 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 8: Ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Mampu	1	2	2	7%
Mampu	2	3	6	10%
Cukup Mampu	3	13	39	43%
Tidak Mampu	4	11	44	37%
Sangat Tidak Mampu	5	1	5	3%
Jumlah		30	96	100%
Rata – Rata			3,20	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 13 orang atau 43%, memilih "Cukup Mampu" untuk pernyataan "Ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lancar." Pilihan ini menjadi yang paling dominan. Pilihan lainnya adalah "Tidak Mampu" dengan 37% (11 orang), "Mampu" dengan 10% (3 orang), "Sangat Mampu" dengan 7% (2 orang), dan "Sangat Tidak Mampu" dengan 3% (1 orang). Jawaban "Cukup Mampu" yang dominan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan berada di tingkat yang cukup mampu, namun tidak sepenuhnya lancar tanpa hambatan. Hal ini bisa mengindikasikan adanya kendala-kendala kecil yang sering mereka hadapi, seperti masalah teknis atau komunikasi, yang membuat alur kerja tidak selalu mulus.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.20, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa secara

keseluruhan, kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup lancar, namun adanya persentase yang cukup besar pada pilihan "Tidak Mampu" (37%) mengisyaratkan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang merasa menghadapi kesulitan signifikan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga perbaikan diperlukan.

4.15 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 9: Menjaga perilaku yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Baik	5	1	5	3%
Baik	4	6	24	20%
Cukup Baik	3	16	48	53%
Tidak Baik	2	5	10	17%
Sangat Tidak Baik	1	2	2	6%
Jumlah		30	89	100%
Rata – Rata			2,96	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 16 orang atau 53%, memilih "Cukup Baik" untuk pernyataan "Menjaga perilaku yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan." Pilihan ini menjadi yang paling dominan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa perilaku dalam berinteraksi sudah cukup baik. Pilihan lainnya adalah "Baik" dengan 20% (6 orang), "Tidak Baik" dengan 17% (5 orang), "Sangat Tidak Baik" dengan 6% (2 orang), dan "Sangat Baik" dengan 3% (1 orang). Dominasi jawaban

"Cukup Baik" ini mengindikasikan bahwa interaksi di lingkungan kerja sebagian besar berjalan lancar dan sopan, namun masih ada kemungkinan terjadinya gesekan atau masalah komunikasi yang membuat perilaku tidak selalu sempurna.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 2.96, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Meskipun mayoritas merasa perilaku sudah cukup baik, nilai rata-rata yang sedikit di bawah angka netral (3.00) ini mengisyaratkan adanya isu-isu kecil yang membuat interaksi tidak sepenuhnya positif. Oleh karena itu, masih ada ruang untuk meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja.

4.1.3.2 Gambaran Kontinum Disiplin Kerja (X1)

Gambaran mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat melalui skor rata-rata dari setiap indikator yang telah diolah oleh peneliti.

Tabel 4.16 Rekapitulasi Nilai Rata – Rata Indikator Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai Rata - Rata	Kategori
1	Tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	2,60	Tidak Baik
2	Tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan.	3,30	Cukup Baik
3	Merasa kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,00	Cukup Baik
4	Selalu merawat dan menjaga peralatan kerja yang digunakan.	3,10	Cukup Baik
5	Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	2,83	Cukup Baik

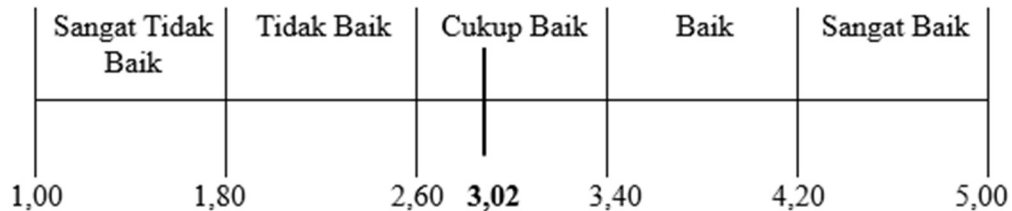
6	Menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan fungsi dan tugasnya.	3,00	Cukup Baik
7	Pemahaman terhadap peraturan kerja yang berlaku.	3,20	Cukup Baik
8	Ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.	3,20	Cukup Baik
9	Menjaga perilaku yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.	2,96	Cukup Baik
Nilai Akhir		3,02	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 yang merupakan rekapitulasi dari seluruh indikator, ada perbedaan yang mencolok di antara setiap aspek disiplin kerja. Indikator dengan nilai tertinggi adalah nomor 2, "Tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan," dengan nilai 3.30. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan jam kerja, seperti pulang tepat waktu, istirahat sesuai jadwal, tidak mangkir atau bolos, sudah sangat baik dan menjadi aspek terkuat dalam disiplin kerja. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah nomor 1, "Tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan," dengan nilai 2.60, yang dikategorikan sebagai "Tidak Baik". Rendahnya nilai ini mengindikasikan adanya masalah yang cukup serius pada aspek ketepatan waktu saat memulai kerja, yang mungkin disebabkan oleh faktor eksternal atau kurangnya kedisiplinan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja memiliki skor akhir 3.02, yang berada pada level "Cukup Baik". Nilai yang sangat dekat dengan titik netral (3.00) ini menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja belum optimal. Oleh karena itu, hasil ini

tidak dapat dianggap sebagai kondisi yang sudah memadai, melainkan sebuah sinyal kuat bahwa perbaikan dan peningkatan kinerja sangat diperlukan.



4.1.3.3 Tanggapan Responden Mengenai (X2)

Dimulai dengan membedah tanggapan responden berdasarkan tiga dimensi utamanya. Dimensi-dimensi tersebut mencakup suasana kerja, hubungan karyawan, serta tersedianya fasilitas kerja. Setiap dimensi diukur menggunakan dua indikator pertanyaan, sehingga secara keseluruhan terdapat enam pertanyaan yang menjadi dasar penilaian.

4.17 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 10: Merasa nyaman saat bekerja di lingkungan kantor

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Nyaman	5	5	25	17%
Nyaman	4	8	32	27%
Cukup Nyaman	3	11	33	37%
Tidak Nyaman	2	5	10	16%
Sangat Tidak Nyaman	1	1	1	3%
Jumlah		30	101	100%
Rata – Rata			3,36	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 11 orang atau 37%, merasa "Cukup Nyaman" saat bekerja di lingkungan kantor. Persentase ini menjadi yang paling tinggi, mengungguli pilihan "Nyaman" dengan 27% (8 orang), "Sangat Nyaman" dengan 17% (5 orang), "Tidak Nyaman" dengan 16% (5 orang), dan "Sangat Tidak Nyaman" dengan 3% (1 orang). Pilihan "Cukup Nyaman" yang dominan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa lingkungan kerja mereka sudah memadai, namun belum mencapai kondisi ideal yang membuat mereka merasa sangat nyaman. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada masalah besar, masih ada aspek-aspek tertentu yang bisa ditingkatkan untuk membuat lingkungan kantor menjadi lebih baik.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.36, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kenyamanan responden sudah cukup baik dan cenderung positif, namun adanya 19% responden yang merasa "Tidak Nyaman" atau "Sangat Tidak Nyaman" mengisyaratkan sejumlah kurang puas lingkungan kerja, sehingga perlu dilakukan evaluasi untuk mengatasi ketidaknyamanan tersebut.

4.18 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 11: Kebersihan lingkungan kerja terabaikan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Bersih	1	2	2	7%
Bersih	2	2	4	7%
Cukup Bersih	3	13	39	43%
Tidak Bersih	4	9	36	30%

Sangat Tidak Bersih	5	4	20	13%
Jumlah		30	101	100%
Rata – Rata			3,36	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kebersihan lingkungan kerja menunjukkan adanya pandangan yang terbagi. Pilihan jawaban yang paling banyak dipilih adalah "Cukup Bersih" dengan persentase 43% (13 orang). Namun, persentase ini sama persis dengan total responden yang merasa lingkungan kerja "Tidak Bersih" (30%) dan "Sangat Tidak Bersih" (13%), yaitu sebesar 43%. cukup bersih, ada kelompok yang sama besarnya yang justru merasa sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa standar kebersihan mungkin tidak konsisten atau ada area-area tertentu yang terabaikan, menyebabkan persepsi yang sangat berbeda di antara karyawan.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.36, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Meskipun nilai ini berada di atas titik netral (3.00), adanya polarisasi pandangan yang ekstrem antara responden menunjukkan bahwa isu kebersihan adalah hal yang perlu ditinjau ulang secara serius untuk memastikan bahwa fasilitas yang diberikan dapat memenuhi standar kebersihan yang lebih baik dan merata untuk semua pihak.

4.19 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 12: Memiliki hubungan komunikasi yang tidak baik dengan rekan kerja.



Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Baik	1	2	2	7%
Baik	2	5	10	17%
Cukup Baik	3	9	27	30%
Tidak Baik	4	8	32	26%
Sangat Tidak Baik	5	6	30	20%
Jumlah		30	101	100%
Rata – Rata			3,36	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi dengan rekan kerja menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang signifikan. Meskipun jawaban yang paling banyak dipilih adalah "Cukup Baik" dengan persentase 30% (9 orang), persentase ini tidak terlalu jauh berbeda dengan total responden yang merasa komunikasi "Tidak Baik" (26%) dan "Sangat Tidak Baik" (20%), yang jika digabungkan mencapai 46%. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden merasa hubungan komunikasi sudah memadai, ada hampir setengah dari responden yang justru merasa memiliki masalah serius dalam komunikasi.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.36, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Meskipun nilai ini berada di atas titik netral (3.00) dan secara statistik dianggap cukup baik, adanya polarisasi pandangan

yang begitu kuat menjadi sinyal peringatan bahwa isu komunikasi di lingkungan kerja tidak dapat diabaikan. Perlu ada upaya serius untuk mengatasi masalah komunikasi yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 13: Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Baik	5	3	15	10%
Baik	4	13	52	44%
Cukup Baik	3	9	27	30%
Tidak Baik	2	4	8	13%
Sangat Tidak Baik	1	1	1	3%
Jumlah		30	103	100%
Rata – Rata			3,43	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi dengan pimpinan menunjukkan hasil yang sangat positif. Mayoritas responden, yaitu 13 orang atau 44%, memilih "Baik" sebagai pilihan terbanyak. Pilihan ini mengungguli "Cukup Baik" dengan 30% (9 orang), "Tidak Baik" dengan 13% (4 orang), "Sangat Baik" dengan 10% (3 orang), dan "Sangat Tidak Baik" dengan 3% (1 orang). Dominasi jawaban "Baik" ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki hubungan komunikasi yang efektif dan sehat dengan pimpinan mereka. Hal ini menunjukkan adanya keterbukaan dan kepercayaan dalam interaksi antara atasan dan bawahan.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.43, yang dikategorikan sebagai "Baik". Nilai ini menjadi bukti bahwa komunikasi dengan pimpinan adalah salah satu aspek terkuat di lingkungan kerja, dan secara keseluruhan, responden merasa puas dengan kualitas hubungan tersebut. Meskipun demikian, masih ada sejumlah kecil responden yang merasa hubungan komunikasi belum baik, sehingga upaya untuk menjaga dan meningkatkan kualitas interaksi ini tetap penting.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 14: Memiliki ruang kerja yang memadai.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Memadai	5	1	5	3%
Memadai	4	6	24	20%
Cukup Memadai	3	14	42	47%
Tidak Memadai	2	8	16	27%
Sangat Tidak Memadai	1	1	1	3%
Jumlah		30	88	100%
Rata – Rata			2,93	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.21, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 14 orang atau 47%, menilai bahwa mereka memiliki ruang kerja yang "Cukup Memadai". Persentase ini menjadi yang paling tinggi, mengungguli pilihan "Tidak Memadai" dengan 27% (8 orang), "Memadai" dengan 20% (6 orang), "Sangat Memadai" dengan 3% (1 orang), dan "Sangat Tidak Memadai" dengan 3% (1

orang). Pilihan "Cukup Memadai" yang dominan besar responden merasa ruang kerja yang mereka miliki sudah cukup, namun belum mencapai kondisi yang ideal. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ruang kerja tidak menimbulkan keluhan serius, masih ada kekurangan yang dirasakan, seperti ukuran, fasilitas, atau kenyamanan yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 2.93, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai yang berada sedikit di bawah angka netral (3.00) ini mengisyaratkan bahwa persepsi responden cenderung kurang puas. Dengan adanya 30% responden yang merasa ruang kerja "Tidak Memadai" atau "Sangat Tidak Memadai", hasil ini menjadi sinyal kuat bahwa perbaikan pada fasilitas dan lingkungan kerja fisik sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

4.22 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 15: Peralatan kerja yang tersedia memadai dan dalam kondisi baik untuk mendukung pekerjaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Memadai	5	0	0	0%
Memadai	4	9	36	30%
Cukup Memadai	3	15	45	50%
Tidak Memadai	2	6	12	20%
Sangat Tidak Memadai	1	0	0	0%
Jumlah		30	93	100%
Rata – Rata			3,1	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 15 orang atau 50%, menilai peralatan kerja yang tersedia sebagai "Cukup Memadai" dan dalam kondisi yang cukup baik. Persentase ini membentuk mayoritas kuat, menunjukkan bahwa setengah dari responden memiliki pandangan moderat terkait fasilitas kerja. Pilihan lainnya adalah "Memadai" dengan 30% (9 orang) dan "Tidak Memadai" dengan 20% (6 orang). Tidak ada responden yang memilih "Sangat Memadai" atau "Sangat Tidak Memadai", yang mengindikasikan bahwa persepsi responden tidak berada di ekstrem. Dominasi jawaban "Cukup Memadai" menunjukkan bahwa meskipun peralatan kerja yang ada sudah dapat digunakan, namun belum mencapai kondisi ideal yang dapat sepenuhnya mendukung pekerjaan tanpa adanya kekurangan.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.1, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kondisi peralatan kerja berada pada tingkat yang cukup baik, namun adanya 20% responden yang merasa peralatan "Tidak Memadai" mengisyaratkan bahwa masih ada beberapa isu terkait fasilitas yang perlu ditangani, mungkin terkait dengan kondisi atau ketersediaan peralatan yang tidak merata.

4.1.3.4 Gambaran Kontinum Lingkungan Kerja (X2)

Setelah menguraikan tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan, bagian ini akan menyajikan ringkasan skor rata-rata untuk seluruh indikator dari

variabel Lingkungan Kerja (X2). Rangkuman ini bertujuan untuk melihat gambaran kontinum secara keseluruhan,

Tabel 4.23 Rekapitulasi Nilai Rata – Rata Indikator Lingkungan Kerja

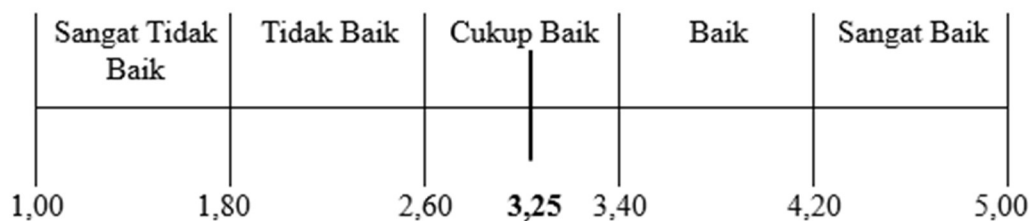
No	Pernyataan	Nilai Rata - Rata	Kategori
1	Merasa nyaman saat bekerja di lingkungan kantor.	3,36	Cukup Baik
2	Kebersihan lingkungan kerja terabaikan.	3,36	Cukup Baik
3	Memiliki hubungan komunikasi yang tidak baik dengan rekan kerja.	3,36	Cukup Baik
4	Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan.	3,43	Baik
5	Memiliki ruang kerja yang memadai.	2,93	Cukup Baik
6	Peralatan kerja yang tersedia memadai dan dalam kondisi baik untuk mendukung pekerjaan	3,10	Cukup Baik
Nilai Akhir		3,25	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

yang merupakan rekapitulasi dari variabel lingkungan kerja, terdapat perbedaan yang signifikan antara setiap indikator. Indikator dengan nilai tertinggi adalah nomor 4, "Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan," dengan nilai 3.43, yang dikategorikan sebagai "Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan komunikasi dengan pimpinan adalah aspek terkuat dari lingkungan kerja, yang mencerminkan adanya keterbukaan dan kepercayaan yang tinggi antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah nomor 5,

"Memiliki ruang kerja yang memadai," dengan nilai 2.93, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Meskipun kategorinya "Cukup Baik," nilai yang berada di bawah titik netral (3.00) ini mengindikasikan bahwa ruang kerja menjadi kelemahan utama dalam lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja memiliki skor akhir 3.25, yang berada pada level "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, kondisi lingkungan kerja sudah cukup memuaskan. Namun, hasil ini tidak boleh diartikan belum ada masalah. Adanya diferensiasi tajam antara nilai tertinggi dan terendah menjadi bukti bahwa perbaikan spesifik diperlukan, terutama pada aspek fasilitas fisik seperti ruang kerja, untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara menyeluruh..



4.1.3.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) penilaian variabel ini didasarkan pada lima dimensi fundamental yang mencerminkan hasil kerja responden. Kelima dimensi tersebut meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Setiap dimensi diwakili oleh satu butir dalam kuesioner, sehingga secara total terdapat lima pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara komprehensif.

4.24 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 16: Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Mampu	5	4	20	13%
Mampu	4	9	36	30%
Cukup Mampu	3	11	33	37%
Tidak Mampu	2	4	8	13%
Sangat Tidak Mampu	1	2	2	7%
Jumlah		30	99	100%
Rata – Rata			3,30	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Disimpulkan bahwa mayoritas, yaitu 11 orang atau 37%, merasa "Cukup Mampu" dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Pilihan ini menjadi yang paling dominan, diikuti oleh "Mampu" dengan 30% (9 orang), "Sangat Mampu" dengan 13% (4 orang), "Tidak Mampu" dengan 13% (4 orang), dan "Sangat Tidak Mampu" dengan 7% (2 orang). Dominasi jawaban "Cukup Mampu" ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa dapat memenuhi target, namun mungkin tidak selalu dengan mudah atau tanpa hambatan. Hal ini bisa mengindikasikan adanya tantangan dalam proses kerja atau target yang terkadang terlalu ambisius.

Sebagai hasil akhirnya, nilai rata-rata dari seluruh tanggapan adalah 3.30, yang dikategorikan sebagai "Cukup Baik". Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kemampuan karyawan dalam mencapai target berada pada tingkat

yang cukup baik. Adanya 20% responden yang merasa "Tidak Mampu" atau "Sangat Tidak Mampu" mengisyaratkan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang kesulitan dalam memenuhi target, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap penentuan target atau dukungan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 17: Hasil kerja belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Sesuai	1	1	1	3%
Sesuai	2	5	10	17%
Cukup Sesuai	3	10	30	33%
Tidak Sesuai	4	9	36	30%
Sangat Tidak Sesuai	5	5	25	17%
Jumlah		30	102	100%
Rata – Rata			3,40	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.25, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 10 orang atau 33%, menjawab “Cukup Sesuai” terhadap pernyataan hasil kerja belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa hasil kerja mereka sudah mulai sesuai dengan standar, namun belum sepenuhnya optimal atau konsisten. Pilihan ini mendominasi karena bisa mencerminkan adanya tingkat adaptasi yang masih berjalan, kendala tertentu dalam proses kerja, atau standar kerja yang cukup menantang, sehingga karyawan merasa belum bisa mencapai kesesuaian yang

penuh. Pilihan terbanyak berikutnya adalah “Tidak Sesuai” sebanyak 9 orang (30%), yang menunjukkan bahwa masih cukup banyak karyawan yang menilai hasil kerjanya belum sesuai dengan harapan perusahaan. Sementara itu, 5 orang (17%) menjawab “Sesuai”, 5 orang (17%) menjawab “Sangat Tidak Sesuai”, dan hanya 1 orang (3%) menjawab “Sangat Sesuai”, yang menunjukkan kepercayaan diri tinggi terhadap kualitas hasil kerjanya.

Rata-rata nilai tanggapan 3,40, masuk “Cukup Baik”. Hasil umum karyawan sudah menunjukkan kualitas kerja yang cukup sesuai standar, namun masih ada ruang untuk peningkatan baik dari sisi pelatihan, pendampingan, maupun penyempurnaan sistem kerja.

**Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 18:
Menyelesaikan laporan dan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan**

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Sesuai	5	1	5	3%
Sesuai	4	6	24	20%
Cukup Sesuai	3	9	27	30%
Tidak Sesuai	2	11	22	37%
Sangat Tidak Sesuai	1	3	3	10%
Jumlah		30	81	100%
Rata – Rata			2,70	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.26, mayoritas responden, yaitu sebanyak 11 orang atau 37%, memberikan jawaban “Tidak Sesuai” terhadap pernyataan

“Menyelesaikan laporan dan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.” responden tidak mampu menyelesaikan laporan dan tugas tepat waktu, sehingga kualitas kerjanya masih belum maksimal dalam hal ketepatan waktu.

Tingginya persentase pada kategori “Tidak Sesuai” dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya manajemen waktu yang baik, kurangnya disiplin, atau keterlambatan dalam menerima instruksi kerja. Hal ini menjadi indikator bahwa perusahaan perlu memperhatikan efisiensi alur kerja, pengaturan waktu, serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas

Nilai rata-rata sebesar 2,70 termasuk dalam kategori “Cukup Baik,” yang berarti masih ada ruang untuk perbaikan agar kualitas kerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dapat meningkat ke kategori “Baik” atau “Sangat Baik.”

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 19: Aktif menyampaikan ide baru dalam pekerjaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Aktif	5	3	15	10%
Aktif	4	10	40	33%
Cukup Aktif	3	10	30	33%
Tidak Aktif	2	5	10	17%
Sangat Tidak Aktif	1	2	2	7%
Jumlah		30	97	100%
Rata – Rata			3,23	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.27, mayoritas responden memberikan jawaban “Aktif” dan “Cukup Aktif”, masing-masing sebanyak 10 orang atau 33%, terhadap pernyataan “Aktif menyampaikan ide baru dalam pekerjaan.” menyampaikan gagasan atau ide baru yang dapat mendukung kemajuan perusahaan. Ada terdapat juga responden yang memilih kategori “Tidak Aktif” sebanyak 5 orang (17%) dan “Sangat Tidak Aktif” sebanyak 2 orang (7%), yang mengindikasikan bahwa belum seluruh karyawan merasa terdorong atau nyaman untuk menyampaikan ide secara terbuka. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kepercayaan diri, minimnya ruang diskusi, atau budaya kerja yang kurang mendukung partisipasi aktif.

Nilai rata-rata sebesar 3,23 berada dalam kategori “Cukup Baik,” yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam menyampaikan ide baru sudah cukup positif, namun masih perlu ditingkatkan melalui pendekatan seperti pembinaan komunikasi dua arah dan pemberian apresiasi terhadap inovasi yang diucapkan.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai kuesioner nomor 20: Memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	(%)
Sangat Komitmen	5	4	20	14%
Komitmen	4	9	36	30%
Cukup Komitmen	3	13	39	43%
Tidak Komitmen	2	3	6	10%
Sangat Tidak Komitmen	1	1	1	3%
Jumlah		30	102	100%
Rata – Rata			3,40	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.28, mayoritas responden, yaitu 13 orang atau 43%, memberikan jawaban “Cukup Komitmen” terhadap pernyataan “Memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.” Selain itu, sebanyak 9 responden (30%) menyatakan “Komitmen,” dan 4 responden (14%) menjawab “Sangat Komitmen.” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah menunjukkan tingkat komitmen yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar lebih banyak karyawan mencapai kategori “komitmen” dan “sangat komitmen”. Sementara itu, terdapat pula 3 responden (10%) yang menyatakan “Tidak Komitmen” dan 1 responden (3%) yang “Sangat Tidak Komitmen,” yang bisa menjadi indikator adanya hambatan dalam motivasi, beban kerja, atau lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Nilai rata-rata 3,40 yang

masuk dalam kategori “Cukup Baik,” maka secara umum tingkat komitmen karyawan dapat dikatakan cukup memadai, namun masih perlu didorong melalui pendekatan manajerial seperti pemberian motivasi, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif agar komitmen karyawan terhadap tugas dapat terus meningkat.

4.1.3.6 Gambaran Kontinum Kinerja Karyawan

Gambaran mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat melalui skor rata-rata dari setiap indikator yang telah diolah oleh peneliti.

Tabel 4.29 Rekapitulasi Nilai Rata – Rata Indikator Kinerja Karyawan

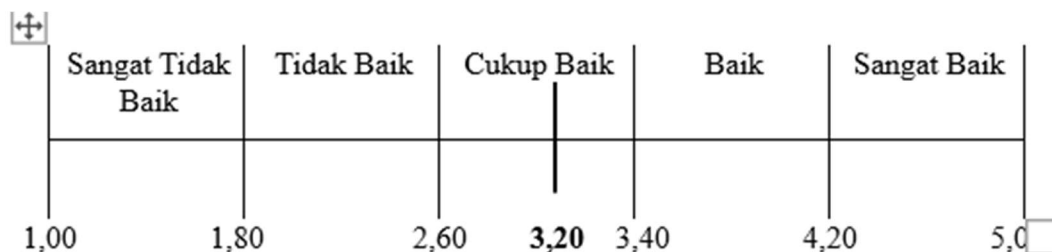
No	Pernyataan	Nilai Rata - Rata	Kategori
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	3,30	Cukup Baik
2	Hasil kerja saya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	3,40	Cukup Baik
3	Menyelesaikan laporan dan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	2,70	Cukup Baik
4	Aktif menyampaikan ide baru dalam pekerjaan.	3,23	Cukup Baik
5	Memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	3,40	Cukup Baik
Nilai Akhir		3,20	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.29, diperoleh nilai rata-rata akhir indikator kinerja karyawan sebesar 3,20 yang termasuk dalam kategori Cukup Baik. Nilai tertinggi

terdapat pada indikator “Hasil kerja saya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan” dengan skor 3,40. Meskipun termasuk nilai paling tinggi di antara indikator lainnya, cukup baik, yang kualitas hasil kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya pelatihan atau motivasi, serta belum maksimalnya pengawasan terhadap standar kerja. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada indikator “Saya sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan skor 3,00. Skor ini juga masuk dalam kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa tingkat ketelitian dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Hal ini bisa dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, atau kurangnya konsentrasi saat bekerja.

Secara keseluruhan, skor rata-rata dari lima indikator kualitas kerja adalah 3,20, yang termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya, kualitas kerja karyawan secara umum masih belum optimal dan perusahaan perlu melakukan evaluasi serta peningkatan pada aspek yang menunjang kinerja, seperti pelatihan, motivasi kerja, dan pemenuhan sarana kerja yang memadai.



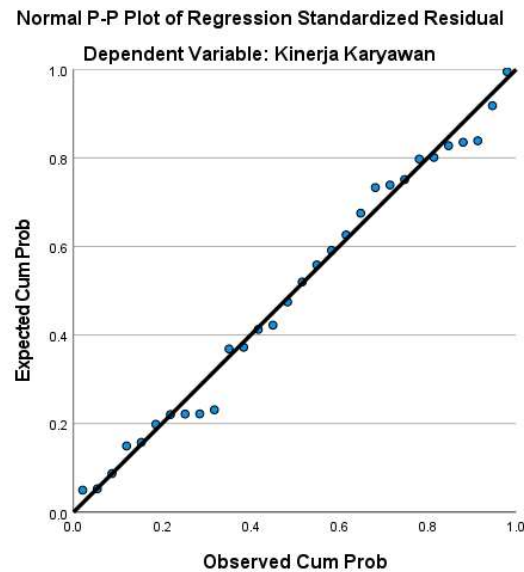
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai salah satu prasyarat dalam analisis regresi berganda, yaitu bahwa variabel independen dan dependen sebaiknya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila data yang digunakan berdistribusi normal atau hampir normal, sehingga layak untuk dianalisis secara statistik.

Normalitas ini dapat dikenali melalui pola sebaran titik-titik data pada garis diagonal dalam grafik hasil olah data di SPSS versi 27.0, atau melalui tampilan histogram dari nilai residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, atau jika histogram menunjukkan pola yang menyerupai distribusi normal, maka model regresi dianggap telah memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika sebaran data menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, atau jika histogram tidak membentuk pola distribusi normal, maka model regresi dinilai tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas menggunakan SPSS 27.0

Berdasarkan dari yang dilakukan menggunakan SPSS 27. 0, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tampak tersebar dengan baik dan m plot normal P-P. memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Oleh karena itu, yang diterapkan studi normalitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi berikutnya. Selain memanfaatkan grafik, penelitian ini juga melaksanakan uji normalitas secara statistik dengan metode Shapiro-Wilk. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak, berdasarkan nilai signifikansinya, yang digunakan adalah: jika nilai signifikansi (Sig.) dalam uji Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal dan hipotesis nol (H_0) diterima. nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	.142	30	.126	.954	30	.214
Lingkungan Kerja	.119	30	.200*	.963	30	.359
Kinerja Karyawan	.137	30	.158	.955	30	.234
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 27.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,647	2,794		0,232	0,819		
	Disiplin Kerja	0,286	0,160	0,380	1,789	0,085	0,361	2,767
	Lingkungan Kerja	0,409	0,212	0,409	1,928	0,064	0,361	2,767
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

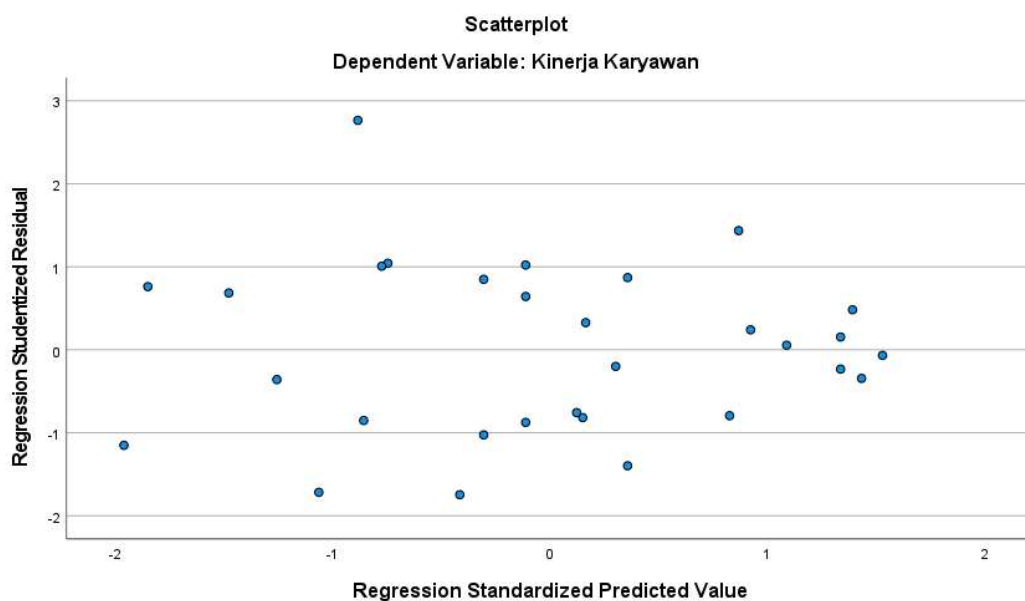
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

multikolinearitas ditampilkan pada, Lingkungan Kerja memiliki. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Oleh karena itu, telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari residual antar satu observasi dengan observasi lainnya. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan kondisi homokedastisitas, yaitu tidak adanya gejala heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan cara mengamati pola pada grafik scatterplot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 27.0. Beberapa kriteria yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol
2. Tidak terdapat pengelompokan titik hanya di atas atau di bawah garis nol saja
3. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang yang melebar lalu menyempit atau sebaliknya
4. Distribusi titik bersifat acak tanpa pola yang jelas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan SPSS 27.0

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik juga tidak hanya terkumpul di satu sisi, dan tidak menunjukkan pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit atau sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain itu, untuk memastikan keandalan hasil uji heterokedastisitas, peneliti juga menggunakan Uji Glejser sebagai metode pengujian tambahan. Uji ini dilakukan dengan meregresikan masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual dari variabel dependen. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam Uji Glejser, model regresi dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan 0,05.

 **Tabel 4.32 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Cpefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,050	1,381		4,382	0,000
	Disiplin Kerja	-0,151	0,079	-0,530	-1,909	0,067
	Lingkungan Kerja	0,015	0,105	0,040	0,144	0,886
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 27.0

4.1.5 Hasil Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, berikut ini disajikan hasil estimasi model persamaan regresi linier berganda yang menggambarkan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 27.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,647	2,794		0,232	0,819		
	Disiplin Kerja	0,286	0,160	0,380	1,789	0,085	0,361	2,767
	Lingkungan Kerja	0,409	0,212	0,409	1,928	0,064	0,361	2,767

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Berdasarkan tabel diatas yang didapatkan dari hasil pengolahan SPSS 27.0, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,647 + 0,286 X_1 + 0,409 X_2$$

Berdasarkan tanda dari masing-masing koefisien regresi dalam persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diketahui bahwa koefisien yang bertanda positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan koefisien yang bertanda negatif menunjukkan

hubungan yang berlawanan arah. Artinya, jika koefisien bernilai positif, maka setiap peningkatan pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,647 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai sebesar 0,647 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,286 mengindikasikan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan, sementara Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,286 satuan. Koefisien bertanda positif ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi kedisiplinan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,409 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja, sedangkan Disiplin Kerja konstan (bernilai 0), akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,409 satuan. Karena koefisien ini juga bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu semakin baik.

4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel, baik dari segi arah maupun kekuatannya. Arah hubungan dapat berupa positif atau negatif, sementara tingkat kekuatan hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi (r) berkisar antara 0 hingga 1 untuk hubungan positif, dan antara 0 hingga -1 untuk hubungan negatif. Semakin mendekati angka 1, maka hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 0, maka hubungan yang terbentuk

Tabel 4.34 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022: 184)

Peneliti menggunakan metode Pearson Product Moment (analisis korelasi Pearson) untuk mengukur hubungan antar variabel, di mana perhitungan dilakukan melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 27.0. Adapun hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.35 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

		Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi di atas, hasil pengolahan data pada koefisien korelasi dapat diketahui nilai signifikansi antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan korelasi.

Nilai *pearson* korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,707 termasuk kategori interval koefisien kisaran 0,600 – 0,799 sehingga variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi hubungan korelasi kuat.

Nilai *pearson* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 yang termasuk kategori interval koefisien sekitar 0,600 – 0,799 sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan interpretasi hubungan korelasi kuat.

Tabel 4.36 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	0,560	0,528	2,722
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,748 yang termasuk dalam kategori hubungan yang “kuat” karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.1.7 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Nilai R^2 memberikan gambaran seberapa besar pengaruh gabungan dari kedua variabel tersebut terhadap perubahan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, perhitungan koefisien determinasi dilakukan melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 27.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.37 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	0,560	0,528	2,722
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama dependen, yaitu sebesar 56,0%. Kontribusi kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi adalah sebesar 56,0%, sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya motivasi kerja, beban/

4.1.7 Hasil Koefisien Derminasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan guna mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Sementara Zero Order merupakan korelasi parsial antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan. Tabel 4.37 berikut menunjukkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 27.0:

Tabel 4.37 Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	0,647	2,794		0,232	0,819			
	Disiplin Kerja	0,286	0,160	0,380	1,789	0,085	0,707	0,326	0,228
	Lingkungan Kerja	0,409	0,212	0,409	1,928	0,064	0,713	0,348	0,246
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 27.0

Berdasarkan tabel 4.37 dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah

$$0,380 \times 0,707 = 0,269 \text{ atau } 26,9\%$$

2. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah

$$0,409 \times 0,713 = 0,291 \text{ atau } 29,1\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, kami menemukan bahwa dari kedua variabel independen yang dievaluasi, variabel Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 26,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Lingkungan Kerja berkontribusi sebesar 29,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan..

4.1.8 Uji Hipotesis

Penelitian ini tidak menggunakan uji hipotesis seperti uji t dan uji F karena metode yang diterapkan adalah sampling jenuh (sensus). Sensus dilakukan dengan mengumpulkan data dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian. Oleh karena itu, data yang diperoleh sudah merupakan data populasi secara keseluruhan, bukan sekadar perkiraan atau representasi dari sampel.

Menurut Sugiyono (2022: 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Tujuan utama dari adalah membuat kesimpulan atau generalisasi tentang populasi berdasarkan data yang diambil dari sampel. Uji ini berfungsi untuk menentukan apakah perbedaan atau hubungan yang ditemukan dalam sampel cukup signifikan untuk dianggap berlaku juga bagi populasi secara umum. Penelitian ini mencakup seluruh populasi, tidak ada risiko kesalahan sampling (*sampling error*) dan tidak perlu lagi menggeneralisasi hasil. Dengan demikian, hasil yang diperoleh sudah bersifat definitif dan menggambarkan kondisi nyata dari populasi yang diteliti, sehingga tidak memerlukan uji statistik inferensial seperti uji t dan uji F.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Gambaran Disiplin Kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden, diperoleh bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 3,02, yang termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang memerlukan perhatian dan peningkatan.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup beberapa dimensi, antara lain frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan etika kerja. Di antara indikator tersebut, hadir tepat waktu memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,60, disusul oleh tanggung jawab terhadap tugas sebesar 2,83. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum menunjukkan kedisiplinan yang optimal dalam menjalankan tugas serta dalam menjalin hubungan kerja yang profesional.

Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pembinaan kedisiplinan kerja, baik melalui pengawasan, pemberian sanksi yang tegas namun adil, maupun melalui pemberian motivasi dan pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan. Adanya peningkatan kedisiplinan, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih bertanggung jawab, tertib, dan mampu menjalankan tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

4.2.1.2 Gambaran Lingkungan Kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden di PT Bengkel Aplikasi Nusantara, diperoleh sebesar 3,25, yang termasuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di perusahaan sudah cukup mendukung aktivitas kerja karyawan, meskipun belum mencapai kondisi yang ideal.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan tersedianya fasilitas kerja. Diantara

ketiga dimensi tersebut, indikator dengan nilai terendah adalah ruang kerja, yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,93, diikuti oleh peralatan kerja dengan nilai 3,10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti tata letak ruangan dan kelengkapan fasilitas kerja, masih dirasa kurang optimal oleh sebagian responden.

Sementara itu, indikator hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan berada di atas nilai rata-rata keseluruhan, yang mencerminkan adanya hubungan kerja yang cukup baik secara sosial. Apabila fasilitas dan kenyamanan fisik kerja tidak dibenahi, hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam proses kerja sehari-hari. Oleh karena itu, meskipun secara keseluruhan lingkungan kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara berada pada kategori cukup baik, tetap diperlukan upaya perbaikan terutama dalam aspek penataan ruang dan penyediaan fasilitas. Lingkungan kerja yang lebih tertata dan mendukung secara fisik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden, diperoleh bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara adalah sebesar 3,32, yang Cukup Baik. umum telah cukup mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, walaupun masih terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari lima indikator, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dalam bekerja, dan tanggung jawab. Diantara kelima indikator tersebut, nilai tertinggi terdapat pada indikator “Hasil kerja saya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan” dan “Memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, masing-masing dengan skor 3,40. Meskipun termasuk yang paling tinggi, keduanya masih berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja dan komitmen karyawan masih bisa ditingkatkan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya pelatihan, atau minimnya motivasi.

adalah “Menyelesaikan laporan dan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan skor 2,70, yang juga berada dalam kategori cukup baik. Nilai ini menunjukkan bahwa manajemen waktu karyawan masih perlu diperbaiki, yang kemungkinan dipengaruhi oleh beban kerja, penjadwalan yang kurang efektif, atau kurangnya pengawasan dalam penyelesaian tugas.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan sudah berada pada tingkat yang cukup baik. Peningkatan pada aspek manajemen waktu tetap dan kreativitas perlu dilakukan agar kinerja dapat lebih optimal. Perusahaan dapat memberikan dukungan berupa pelatihan, fasilitas kerja yang mendukung, serta ruang untuk mengembangkan ide dan inovasi.

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif

3.2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memiliki tanda positif. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,748 menunjukkan adanya hubungan yang kuat disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Koefisien determinasi sebesar 0,560, yang berarti 56% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini. Sisa 44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja dan beban kerja. Tingkat disiplin kerja yang tinggi, dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang kondusif, menciptakan kondisi yang optimal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Kondisi ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi-studi terdahulu. Salah satunya adalah penelitian oleh Kurniawan & Astria (2024), yang menemukan bahwa disiplin. Penelitian lain oleh Bachtiar (2024) juga menunjukkan bahwa kedua variabel

tersebut secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin dan lingkungan kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Upaya yang perlu dilakukan perusahaan tidak hanya fokus pada peningkatan kedisiplinan, tetapi juga perbaikan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, agar tercipta suasana yang mendukung kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

3.2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Hubungan positif ini tercermin dari $(X_1) 0,286$. Koefisien, akan menyebabkan. Hasil ini didukung oleh, di mana adalah sebesar $0,707$. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi,. Selain itu, kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga diukur melalui koefisien determinasi parsial. Hasil perhitungan $26,9\%$. Angka ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja penting secara signifikan memengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.

Temuan penelitian teori dikemukakan Maskur dkk (2024: 7), yang disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu pencapaian target perusahaan. Sesuai dengan hasil pra-survei, rendahnya kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas,

berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang belum optimal. oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah, (2023), menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor esensial yang harus ditingkatkan oleh PT Bengkel Aplikasi Nusantara agar kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Perusahaan perlu memperkuat penegakan aturan yang lebih ketat, memberikan sanksi yang adil, serta terus mengawasi kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dengan begitu karyawan akan lebih bertanggung jawab, tertib, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3.2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Hubungan searah ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang positif, yaitu sebesar 0,409. Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi disiplin kerja konstan, akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis koefisien korelasi yang menunjukkan nilai korelasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah 0,713. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai ini termasuk dalam kategori "Kuat". Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja yang kondusif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selain itu, analisis koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa

variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 29,1% terhadap kinerja karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Budiasa (2021: 44), yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan mampu bersikap positif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan”. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanto (2024), yang menunjukkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta dapat meningkatkan komunikasi, kreativitas, dan kolaborasi karyawan”. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara secara keseluruhan berada pada kategori "Cukup Baik," perusahaan masih perlu melakukan perbaikan, terutama pada aspek fisik seperti penataan ruang dan penyediaan fasilitas, yang menurut hasil deskriptif dinilai paling lemah. Dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, diharapkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan akan meningkat, sehingga dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara”

1. Temuan studi mengungkapkan bahwa nilai rata – rata variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian menunjukan bahwa kondisi Disiplin Kerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara berada pada kategori "Cukup Baik" variabel disiplin kerja setiap indikator mencapai 3,02, menempatkannya dalam kategori "Cukup Baik". Poin indikator tertinggi berada pada pernyataan "Tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan." dengan skor 3,30. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan cukup mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan seperti tidak bolos kerja, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah, yakni 2,60, tercatat pada pernyataan "Tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan". Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan pada aspek ketepatan waktu. Nilai akhir variabel Disiplin Kerja adalah 3,02 (kategori Cukup Baik). Secara umum, karyawan memiliki disiplin kerja yang cukup baik, namun

perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan terutama pada aspek ketepatan waktu kehadiran, sehingga kategori “Baik” dapat tercapai.

- b) Hasil penelitian menunjukkan bahwa **kondisi lingkungan kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara** berada pada kategori "Cukup Baik" dengan nilai rata-rata 3,25. Aspek yang dinilai paling tinggi adalah "Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan" dengan skor rata-rata 3,43 “Baik”. Skor yang tinggi ini menunjukkan bahwa komunikasi antara karyawan dan pimpinan sudah terjalin cukup baik, sehingga mendukung kelancaran koordinasi dan penyelesaian pekerjaan. Meskipun indikator ini sudah berada pada kategori “Baik”, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi agar hubungan kerja semakin optimal. Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah "Memiliki ruang kerja yang memadai" dengan nilai rata-rata 2,93. Rendahnya skor ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa ruang kerja yang tersedia belum sepenuhnya nyaman atau memadai, baik dari segi ukuran, penataan, maupun fasilitas. Nilai akhir variabel Lingkungan Kerja adalah 3,25 (kategori Cukup Baik). Secara keseluruhan, lingkungan kerja sudah cukup baik, namun perusahaan tetap perlu melakukan perbaikan terutama pada aspek ruang kerja dan fasilitas pendukung agar dapat mencapai kategori “Baik”.
- c) Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan nilai **rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2**, yaitu “Hasil kerja saya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan” dan pernyataan nomor

5, yaitu “Memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, yang sama-sama memperoleh nilai karyawan memiliki komitmen kerja yang cukup tinggi dan berupaya untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Meskipun demikian, skor yang masih berada pada kategori “Cukup Baik” mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas hasil kerja agar standar perusahaan dapat tercapai secara konsisten. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 3, yaitu “Menyelesaikan laporan dan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan nilai 2,70 (kategori Cukup Baik). Rendahnya skor ini menunjukkan adanya kendala dalam ketepatan waktu penyelesaian laporan dan tugas, yang dapat disebabkan oleh manajemen waktu yang kurang efektif atau beban kerja yang cukup tinggi. Nilai akhir variabel . Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan, terutama pada aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas dan pencapaian standar hasil kerja agar kinerja dapat meningkat ke kategori “Baik”.

2. persamaan yang diperoleh adalah $Y = 0,647 + 0,286 X_1 + 0,409 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi kedua variabel ini dalam 56%. Sedangkan sisanya, sebesar 44%,.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,9%.
4. Berdasarkan analisis, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 29,1%.

5.2 Saran

Saran ini dirumuskan berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dari hasil penelitian, dengan tujuan memberikan masukan yang spesifik dan terfokus baik kepada PT Bengkel Aplikasi Nusantara untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kepada peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik serupa.

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa aspek "Tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan" dengan skor 2,60, perusahaan disarankan untuk memperkuat penegakan aturan mengenai ketepatan waktu kehadiran. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem pengawasan yang lebih efektif dan konsisten, serta memberikan sanksi yang tegas namun adil bagi pelanggar. Perusahaan juga perlu memberikan edukasi mengenai pentingnya manajemen waktu dan dampaknya terhadap produktivitas kerja dan kinerja secara keseluruhan
2. Berdasarkan temuan bahwa indikator terendah pada variabel lingkungan kerja adalah "Memiliki ruang kerja yang memadai" dengan nilai 2,93, perusahaan disarankan untuk meninjau ulang penataan ruang kerja agar lebih efisien dan ergonomis. Perbaikan pada fasilitas pendukung juga perlu dipertimbangkan

2 untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan produktif bagi karyawan.

3. Berdasarkan pada indikasi terendah pada variabel kinerja karyawan, yaitu "Menyelesaikan laporan dan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan" dengan nilai 2,70, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan alur kerja yang ada. Perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen waktu atau menggunakan alat bantu manajemen proyek yang dapat membantu karyawan dalam memprioritaskan dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.
- 48 4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain di luar model ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau beban kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disarankan juga untuk memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih besar atau melakukan studi di perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda guna menguji generalisasi hasil penelitian ini.

