

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PREPARATION
SHIPPING DI PT. ULTRAJAYA MILK TBK**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN - Indonesia Mandiri

Disusun Oleh:

Wawan Ruswandi

381961021



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PREPARATION
SHIPPING DI PT.ULTRAJAYA MILK TBK

Penulis : Wawan Ruswandi

NIM : 381961021

Bandung, Februari 2022

Mengesahkan,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

(Evan Jaelani, ST., M.M.)

(Evan Jaelani, ST., M.M.)

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik dan Kerjasama,

(Patah Herwanto, ST., M.Kom.)

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI TUGAS AKHIR

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PREPARATION SHIPPING DI PT.
ULTRAJAYA MILK TBK

Oleh:

Wawan Ruswandi

381961021

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari kamis, tanggal 03 Februari 2022
dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, Februari 2022

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	Evan Jaelani, ST., M.M.	Pembimbing	
2	Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si.	Penguji 1	
3	Dani Sopian, SE., M.AK.	Penguji 2	

PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wawan Ruswandi

NIM : 381961021

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *PREPARATION SHIPPING* DI PT. ULTRAJAYA MILK TBK”, adalah karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatanganan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, Februari 2022

Yang Membuat Pernyataan,

Wawan Ruswandi

NIM. 381961021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Koefisien Determinasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

This study aims to determine "The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Preparation Shipping Section at PT. Ultrajaya Milk Tbk". This type of research is associative, namely a research that is asking the relationship between two variables. The number of samples in this study were 47 respondents. By using non-probability sampling technique and data collection techniques through questionnaires. The hypothesis is tested by analysis of Validity Test, Reliability Test, T Test, Coefficient of Determination and Multiple Linear Regression Test. The results of this study indicate that the partial hypothesis test shows that the work discipline variable has a positive and significant effect on the employee performance variable. And the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance variables.

Keywords: *work discipline, work environment, employee performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta peneliti haturkan doa dan rasa syukur karena peneliti telah dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Preparation Shipping di PT.Ultrajaya Milk Tbk”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan strata satu (S1) Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri.

Penulis menyadari tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Evan Jaelani, ST., MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Evan Jaelani, ST., MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
4. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh Pendidikan di STIE-STAN Indonesia Mandiri.
5. Kepala dan seluruh Staff Administrasi, BAAK, Perpustakaan dan Karyawan STIE-STAN Indonesia Mandiri.
6. Segenap Staff Manajemen PT. Ultrajaya Milk Tbk, yang telah memberikan ijin untuk penulis melakukan penelitian serta telah bersedia membantu selama proses penelitian.
7. Seluruh Karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, yang telah bersedia membantu dalam proses pengisian kuesioner yang telah penulis sediakan.
8. Kedua Orang tua, terima kasih banyak karena telah memberi semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Kakak dan Adik yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
10. Teman – teman satu perjuangan di kelas Karyawan STIE-STAN Indonesia Mandiri semuanya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan support selama penulis kuliah dan sampai dengan tahap dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan, dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang berlipat dari Alloh SWT. Amin yaa Robbal'alamin.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan penelitian. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi bagi semua yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, Februari 2022

Peneliti,

Wawan Ruswandi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRAC</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I	1
1.1. Latar Belakang	1
Tabel 1.1. Jumlah barang rusak di bagian <i>preparation shipping</i> tahun 2020	4
Tabel 1.2. Fasilitas bagian <i>Preparation Shipping</i> di PT. Ultrajaya Milk Tbk	6
Tabel 1.3. Kehadiran karyawan bagian <i>preparation shipping</i> di PT. Ultrajaya Milk Tbk,Periode 2015-2020.	8
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1. Kegunaan Teoritis	12

1.4.2. Kegunaan Praktis.....	13
BAB II.....	34
2.1. Tinjauan Pustaka	34
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	34
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	34
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	35
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	35
2.1.2. Disiplin Kerja	39
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	39
2.1.2.2. Pendekatan Disiplin Kerja.....	39
2.1.2.3. Bentuk Disiplin Kerja.....	40
2.1.2.4. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	41
2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja	42
2.1.2.6. Tujuan Disiplin Kerja.....	44
2.1.3 Lingkungan kerja.....	45
2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja.....	45
2.1.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	45
2.1.3.3. Jenis-jenis lingkungan kerja	46
2.1.3.4. Indikator lingkungan kerja	48
2.1.4. Kinerja Karyawan	49

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	49
2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	49
2.1.4.3. Ukuran kinerja.....	50
2.1.4.4. Indikator kinerja	51
2.2. Penelitian Sebelumnya	52
2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	52
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	52
2.3. Kerangka Teorotis	53
2.4. Model Analisis dan Hipotesis	55
2.4.1. Model Analisis	55
2.4.2. Hipotesis.....	55
BAB III.....	56
3.1. Objek Penelitian	56
3.2. Lokasi Penelitian	57
3.2.1. Sejarah Perusahaan.....	58
3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan	59
3.3. Metode Penelitian.....	60
3.3.1. Unit Analisis.....	60
3.3.2. Populasi dan Sampel	61
3.3.2.1. Populasi	61

3.3.2.2. Sampel.....	61
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel	62
3.3.4. Teknik pengumpulan Data	63
3.3.5. Jenis dan Sumber Data	64
3.3.6. Operasionalisasi Variabel.....	65
Tabel 3.1. Operasional Variabel	65
3.3.7. Instrumen Pengukuran.....	67
Tabel 3.2. Skala Nilai	67
3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	68
3.3.8.1. Uji validitas	68
3.3.8.2. Uji Reliabilitas.....	69
3.3.9. Teknik Analisis Deskriptif	70
3.3.9.1. Profil Responden	71
3.3.9.2. Analisis Deskriptif.....	71
3.3.9.3. Rentang Skala.....	72
Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	73
3.3.9.4. Rata-rata (<i>Mean</i>)	73
3.3.9.5. Standar Deviasi	74
3.3.9.6. Korelasi antar Variabel.....	74

Tabel 3.4. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	75
3.3.10. Pengujian Hipotesis	75
3.3.10.1. Model Statistik	76
3.3.10.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
3.3.10.3. Uji – t (Parsial)	77
3.3.10.4. Koefisien Determinasi.....	78
BAB IV	80
4.1. Profil Responden	80
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	81
Tabel 4.2. Profil berdasarkan Umur	81
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	82
Tabel 4.3. Profil berdasarkan Lama Bekerja.....	82
4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	83
4.2.1. Uji Validitas	83
Tabel 4.4. Uji Validitas Disiplin Kerja	84
Tabel 4.5. Uji Validitas Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.6. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	85
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	86

Tabel 4.7. Pengukuran Reliabilitas	86
4.3. Analisis Deskriptif.....	87
Tabel.4.8. Kriteria Pengukuran Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,dan Kinerja Karyawan.....	88
4.3.1. Tanggapan Responden	88
4.3.1.1. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)	88
Tabel 4.9. Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	88
Tabel 4.10. Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	89
Tabel 4.11. Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan ..	90
Tabel 4.12. Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal.....	90
Tabel.4.13. Karyawan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.....	91
Tabel 4.15. Resume Total Skor Disiplin Kerja (X1).....	93
4.3.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)	94
Tabel 4.16. Kenyamanan didalam ruangan kerja merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.....	94
Tabel 4.17. Ruangan tempat karyawan bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus.....	95

Tabel 4.18. Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan.....	95
Tabel 4.19. Hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya membantu karyawan dalam bekerja	96
Tabel 4.20. Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	97
Tabel 4.22. Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik...	98
Tabel 4.23. Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan	99
Tabel 4.24. Resume Total Skor Lingkungan Kerja (X2)	100
4.3.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	101
4.3.2. Rata-rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel.....	108
4.3.2.1. Rata-Rata dan Deviasi Standar	108
Tabel 4.33. Rata-Rata dan Deviasi Standar.....	108
4.3.2.2. Korelasi Antar Variabel	109
Tabel 4.34. Kriteria Uji Korelasi.....	109
Tabel 4.35. Korelasi antar Variabel	110
4.4. Pengujian Hipotesis.....	111
4.4.1. Model Statistik	111
4.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.36. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	112

4.4.3. Uji t (Parsial)	113
Tabel 4.37. Uji t (Parsial)	113
4.4.4. Koefisien Determinasi	115
Tabel 4.38. Koefisien Determinasi	115
4.5. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	116
4.5.1. Pembahasan	116
4.5.1.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.	117
4.5.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ...	118
4.5.2. Implikasi	119
4.5.2.1. Implikasi Teoritis	119
4.5.2.2. Implikasi Praktis	119
4.5.3. Keterbatasan	120
BAB V	121
5.1. Kesimpulan	121
5.2. Saran	122
5.2.1. Saran Teoritis	122
5.2.2. Saran Praktis	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	L1

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah barang rusak tahun 2020.....	4
Tabel 1.2. Fasilitas bagian <i>Preparation Shipping</i>	6
Tabel 1.3. Kehadiran karyawan preparation shipping.....	8
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2. Skala Nilai	45
Tabel 3.3. Kriteria pengukuran variabel.....	51
Tabel 3.4. Tingkat Korelasi dan Kekuatan	53
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 4.3. Profil berdasarkan Lama	60
Tabel 4.4. Validitas Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.5. Validitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.6. Validitas Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.7. Pengukuran Reliabilitas	64
Tabel 4.8. Kriteria Pengukuran	66
Tabel 4.9. Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai	66
Tabel 4.10. Setiap karyawan datang dan pulang tepat	67
Tabel 4.11. Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	68

Tabel 4.12. Tugaas yang diberikan atasan	68
Tabel 4.13. Karyawan bekerja sesuai SOP	69
Tabel 4.14. Karyawan akan mematuhi peraturan.....	70
Tabel 4.15. Resume total skor disiplin kerja	71
Tabel 4.16. Kenyamanan didalam ruangan kerja	72
Tabel 4.17. Ruangn tempat karyawan bekerja	73
Tabel 4.18. Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman.....	73
Tabel 4.19. Hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan	74
Tabel 4.20. Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan	75
Tabel 4.21. Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik	75
Tabel 4.22. Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja.....	76
Tabel 4.23. Sarana dan prasarana telah seuai keinginan	77
Tabel 4.24. Resume total skor lingkungan kerja.....	78
Tabel 4.25. Hasil kerja sesuai dengan standar kerja	79
Tabel 4.26. Karyawan memberikan ide dan kreatifitas.....	80
Tabel 4.27. Karyawan bersedia melakukan pengecekan kembali.....	81
Tabel 4.28. Kenyamanan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan ...	82
Tabel 4.29. Melakukan pelatihan karyawan secara internal	83
Tabel 4.30. Adanya pengawasan kepala bagian.....	83
Tabel 4.31. Adanya kerjasama dalam kegiatan kerja.....	84

Tabel 4.32. Resume total skor kinerja karyawan	85
Tabel 4.33. Rata-rata dan deviasi standar	86
Tabel 4.34. Kriteria uji korelasi	87
Tabel 4.35. Korelasi antar variabel	88
Tabel 4.36. Hasil analisis regresi linier berganda	90
Tabel 4.37. Uji t.....	91
Tabel 4.38. Koefisien determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model analisis.....	33
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Hadir Bimbingan Skripsi.....	L1
Lampiran 2: Surat izin.....	L5
Lampiran 3: Lembar kuesioner	L7
Lampiran 4: Tanggapan responden	L12
Lampiran 5: Profil responden.....	L17
Lampiran 6: Uji validitas dan reliabilitas	L18
Lampiran 7: Uji korelasi dan standar deviasi.....	L22
Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup.....	L23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan adanya perkembangan zaman, sumber daya manusia tidak hanya sebagai sumber daya semata, melainkan menjadi modal atau aset bagi lembaga atau organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai permasalahan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi yang signifikan. Meskipun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran dan operasional berjalan baik, namun jika tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan handal maka hasil kerja tidak akan maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Afif *et al.*, 2016). Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan sangat penting karena merupakan penggerak utama bagi seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuannya, baik untuk mendapatkan keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan, dimulai dari sumber daya manusianya itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan.

Agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimum terhadap kemajuan perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia. Menurut Batjo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik tentu akan meningkatkan kualitas serta kuantitas yang akan membawa kemajuan untuk perusahaan.

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan seperti kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, dan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan bisa dikatakan mampu berkembang jika kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, dan lingkungan karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya jika faktor-faktor tersebut dinilai buruk maka perusahaan akan sulit untuk berkembang. Masalah inilah yang sering terjadi di dalam perusahaan, ketika suatu perusahaan yang tidak dapat mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting yaitu kinerja karyawan. Menurut Ikhsan (2016) dalam Yulinda dan Fitriyah (2018) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam

periode waktu tertentu. Suatu perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, perlu meningkatkan kerja yang optimal dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

PT. Ultrajaya Milk Tbk, merupakan perusahaan pelopor produsen susu cair segar, minuman ringan, dan juga beberapa minuman kesehatan yang diproduksi dengan UHT teknologi dan dikemas secara aseptik. Saat ini PT. Ultrajaya Milk Tbk, sedang berusaha untuk menjadi perusahaan yang berskala Internasional sehingga selain menjaga mutu dan kualitas produk perusahaan juga harus menjaga dan memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada. Kinerja karyawan PT. Ultrajaya Milk Tbk, menjadi tolak ukur kemajuan yang akan dicapai, salah satunya adalah karyawan bagian *preparation shipping* di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan bagian *preparation shipping* adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk, belum maksimal. Sebagai contoh tingkat kedisiplinan dan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari besarnya tingkat produk yang rusak dan kehadiran karyawan bagian *preparation shipping*, beberapa karyawan sering tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas sehingga pencapaian target tidak tercapai.

Tabel 1.1. Jumlah barang rusak di bagian *preparation shipping* tahun 2020

No	Bulan	Stok Produk/Carton	Jumlah Barang Rusak/Carton	Persentase
1	Januari	10.000	110	1,10%
2	Febriari	10.000	113	1,13%
3	Maret	10.000	115	1,15%
4	April	10.000	115	1,15%
5	Mei	10.000	114	1,14%
6	Juni	10.000	116	1,16%
7	Juli	10.000	112	1,12%
8	Agustus	10.000	117	1,17%
9	September	10.000	118	1,18%
10	Oktober	10.000	120	1,20%
11	November	10.000	121	1,21%
12	Desember	10.000	122	1,22%
	Total rata-rata	120.000	1.393	13,93%

Sumber: *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk

Berdasarkan tabel 1.1, bahwa barang yang rusak mencapai 1.393 dari 120.000 jumlah rata-rata stok produk pada periode 2020 atau dengan rata-rata sebesar 13,93%. Jumlah yang demikian masih relatif tinggi menurut beberapa karyawan *preparation shipping* perlu adanya peningkatan kualitas barang produksinya agar tidak mudah mengalami kerusakan dan jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir.

Selain itu kurangnya pemahaman karyawan bagian *preparation shipping* dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan masih sering terjadi, seperti pemahaman akan kode barang yang tertera pada barang produksi dan cara penyimpanan barang produksi. Kejadian seperti inilah yang sering terjadi terutama pada karyawan yang masih baru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini

memungkinkan timbulnya salah paham antar karyawan di lokasi kerja tersebut dan mengakibatkan keterlambatan dalam pengiriman barang produksi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di *Preparation Shipping* masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Kerjasama dalam tim sangatlah penting dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Menurunnya kinerja karyawan pada bagian *Preparation Shipping* dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kondisi fisik area *preparation shipping* yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian *preparation shipping*. Karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di area *preparation shipping* seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali

menjadi keluhan di antara sesama karyawan bagian *preparation shipping*. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian *checker* mengeluhkan kinerja dari karyawan bagian *preparation shipping* yang sering kali terlambat dalam menyiapkan barang sehingga terjadi antrian pengiriman yang panjang. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian *preparation shipping* tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

PT.Ultrajaya Milk Tbk telah memberikan fasilitas kepada karyawan di bagian *preparation shipping* guna meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat meningkatkan labanya tergantung pada kinerja karyawan yang dikontribusikan kepada perusahaan. Adapun fasilitas yang telah disediakan di lingkungan kerja *preparation shipping* yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2. Fasilitas bagian *Preparation Shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk

Fasilitas	Jumlah
Kantin	1
Mushola	1
Toilet	5
Tempat parkir	1
AC	10
Komputer	2

Sumber: *Preparation Shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, PT.Ultrajaya Milk Tbk telah memberikan beberapa fasilitas kepada karyawan bagian *preparation shipping* yaitu terdapat 1

bangunan kantin , 1 bangunan mushola, 5 kamar toilet, 1 area parkir, 10 AC dan 2 unit komputer.

Dalam hal ini interaksi antara pihak perusahaan (manajer) dengan karyawan harus terjalin dengan baik. Karena dengan perhatian perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian fasilitas yang memadai serta memberikan rasa aman dan nyaman, maka karyawan pun akan bergairah untuk bekerja, semangat dan kinerjanya pun meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan *preparation shipping* yang dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2021 diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan bagian *preparation shipping* dikarenakan beberapa masalah diantaranya adanya pengaruh dari lingkungan kerja bagian tersebut dan kedisiplin kerja karyawan bagian tersebut.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fitrianto (2020:6) disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak perusahaan untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan, agar karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Karyawan harus mematuhi dan tunduk

pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan karyawan dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk, pada tanggal 13 Oktober 2021 menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Tabel 1.3. Kehadiran karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk, Periode 2015-2020.

No.	Tingkat Kehadiran	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Hadir	97,7%	98,2%	97,4%	97,2%	97,0%	96,8%
2	Tanpa Keterangan	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,0 %
3	Sakit	1,0 %	0 %	0 %	1,0 %	2,0 %	1,0 %
4	izin	1,3 %	1,8 %	2,6 %	1,8 %	1,0 %	1,2 %

Sumber: *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk

Dilihat dari tabel 1.3 di atas, bahwa persentasi tingkat kehadiran para karyawan bagian *preparation shipping* pada tahun 2020 mengalami penurunan, dimana kehadiran karyawan pada tahun 2015 mencapai 97,7%, sisanya yaitu 1,0 % karyawan bagian tersebut sakit dan 1,3 % karyawan bagian tersebut izin tidak masuk kerja, pada tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 98,2% sisanya 1,8 % karyawan bagian tersebut izin tidak masuk kerja, dan turun terus menerus pada tahun-tahun berikutnya yaitu pada tahun 2017, sebesar 97,4% sisanya 2,6 %

karyawan bagian tersebut mengambil izin tidak masuk kerja, tahun 2018 sebesar 97,2 % sisanya 1,0 % karyawan tersebut mengalami sakit dan 1,8 % karyawan tersebut berstatuskan izin tidak kerja, kemudian pada tahun 2019 sebesar 97,0% sisanya 2,0 % karyawan bagian tersebut sakit dan 1,0 % karyawan tersebut izin tidak bekerja, dan pada tahun 2020 karyawan yang hadir mencapai sebesar 96,8 % dan sisanya 1,0 % tanpa keterangan, 1,0 karyawan tersebut sakit dan 1,2 % karyawan bagian tersebut mengambil izin tidak bekerja.

Sehingga dapat dilihat pada tahun 2020 terjadi penurunan pada tingkat kehadiran karyawan bagian *preparation shipping* dengan tingkat kehadiran sebesar 96,8 % karyawan yang masuk dan 1,0 % karyawan tanpa keterangan, 1,0 % karyawan sakit, dan 1,2 karyawan yang izin tidak bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang terjadi yang mengakibatkan penurunan tingkat kehadiran pada karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk.

Suatu perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Disiplin kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan

oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Arifin (2017) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sari Surya Perwira Medan.

Semakin baik lingkungan kerja seperti hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta hubungan baik antara sesama bawahan serta kondisi tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Josephine dan Harjanti (2017) mendukung hal tersebut dengan menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di PT.Ultrajaya Milk Tbk pada bagian *preparation shipping* maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk menurut persepsi responden?
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk menurut persepsi responden?
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk menurut presepsi responden?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif pada karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif pada karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pada bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk menurut persepsi responden.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja pada bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk menurut persepsi responden.

3. Untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk menurut persepsi responden.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi ilmiah yang dapat memberikan ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia. Selain itu juga diharapkan tulisan ini dapat dijadikan referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya berkenaan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Aspek praktis ini diharapkan dapat berguna bagi:

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen dan memperoleh gambaran nyata tentang kebenaran fakta dengan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja

c) Bagi STIE STAN-IM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dan sebagai bahan masukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler (2016:6) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Sedangkan bagi masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak (Hasibuan, 2017:10).

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21-22-23) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizationchart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan kebutuhan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang

penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma social yang berlaku. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Davis *et al.* (2017:107), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Husain Arifudin (2018: 6) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi pada karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

2.1.2.2. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Syarkani (2017: 368) suatu organisasi maupun perusahaan dapat mengambil beberapa pendekatan mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut ini:

- a. Disiplin *Retributif* merupakan pemberian hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan ataupun melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan.
- b. Disiplin *Korektif* merupakan pendekatan untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan yang telah dibuatnya.
- c. Perspektif hak-hak individu merupakan pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk melindungi hak-hak individu karyawan selama proses *disipliner* dilakukan.
- d. *Perpektif utilitarian* yang berfokus kepada karyawan yang melanggar aturan melebihi dari yang telah ditetapkan dan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

2.1.2.3. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2016:129), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin *preventif*

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.4. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018) berpendapat bahwa faktor - faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lumentut dan Dotulong (2015) Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi (2019) menyatakan indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

- a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Ketetapan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya atau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

- c. Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu indikator kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.2.6. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin sebagai cara mendidik pegawai atau karyawan untuk mematuhi peraturan. Menurut Sutrisno (2016:90) tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan:

- a. Rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Sedangkan Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015: 151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Mahmudah Enny (2019:58) adalah:

- a. Faktor *personal*/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap *individu*.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

2.1.3.3. Jenis-jenis lingkungan kerja

Mahmudah Enny (2019:58) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
2. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin.

2.1.3.4. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dalam Abner Naa (2017) lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

a. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

c. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang

Menurut Sedarmayanti (2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, Ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu perusahaan bisnis dituntut untuk melakukan segala daya upaya agar tetap bertahan dalam menghadapi persaingan. Salah satu bentuk upaya perusahaan untuk bersaing adalah dengan meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja karyawan (Ghoniyyah *et al.*, 2017).

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui pada tingkat pencapaian hasil karyawan yang dihubungkan dengan visi perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata, 2018).

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motiva Loyalitas

- f. Kepemimpinan,
- g. Gaya kepemimpinan,
- h. Budaya organisasi,
- i. Kepuasan kerja,
- j. Lingkungan kerja,
- k. Loyalitas dan Koloyalita
- l. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Donnely *et al.* (2016:487), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya Harapan mengenai Imbalan, Dorongan, Kemampuan,kebutuha dan sifat, Persepsi terhadap tugas, Imbalan internal dan eksternal serta persepsi tingkat imbalan, dan Kepuasan kerja .

2.1.4.3. Ukuran kinerja

Ukuran kinerja disampaikan oleh Sedarmayanti (2016:221) yaitu: Aspek finansial, Kepuasan pelanggan, Operasi bisnis internal, Kepuasan karyawan, Kepuasan, Waktu, komunitas dan *shareholder/stakeholder*.

2.1.4.4. Indikator kinerja

Menurut Donnely *et al.* (2016:487), terdapat 3 indikator dalam mengukur kinerja individu diantaranya:

1. Kemampuan

Pegawai harus memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugasnya, ketika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan mereka akan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi.

2. Motivasi

Motivasi merupakan hal penting bagi karyawan sehingga perlu bagi pimpinan menciptakan individu yang selalu termotivasi dalam melaksanakan tugas.

3. Peluang

Banyak karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas mereka karena peluang yang diberikan organisasi tidak jelas, peluang berhubungan dengan kesempatan seseorang untuk tumbuh dan meningkatkan taraf hidup mereka.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) terdapat indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu),
2. Kuantitas (Jumlah),
3. Waktu (Jangka waktu)
4. Penekanan Biaya Pengawasan dan
5. Hubungan antar Karyawan

2.2. Penelitian Sebelumnya

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Tendean *et al.* (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado”. Sampel berjumlah 34 orang. Analisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Gundo (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Primkopkar Manunggal Salatiga”. Populasi seluruh karyawan Primkopkar “Manunggal” Salatiga yang berjumlah 42 orang dengan teknik sampel jenuh. Analisis menggunakan Regresi Linier Berganda SPSS 22.0 dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Zainie Abdul Hamid dan Narehan Hassan (2015) pada penelitian yang dilakukan di kantor pemerintahan Shah Alama Selangor dengan responden berjumlah 500 orang dan uji korelasi sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015) Penelitian pada Dinas Perencanaan Pengembangan Daerah Sukoharjo Indonesia dengan responden berjumlah 215 orang dan Path regression analysis sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Teoritis

Pada penelitian ini meliputi 3 jenis variabel, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (variabel bebas), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Penulis mengharapkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini penulis menguraikan kerangka teoritis berupa hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sinambela (2018), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Selain itu dengan adanya penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Dengan adanya hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan, tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

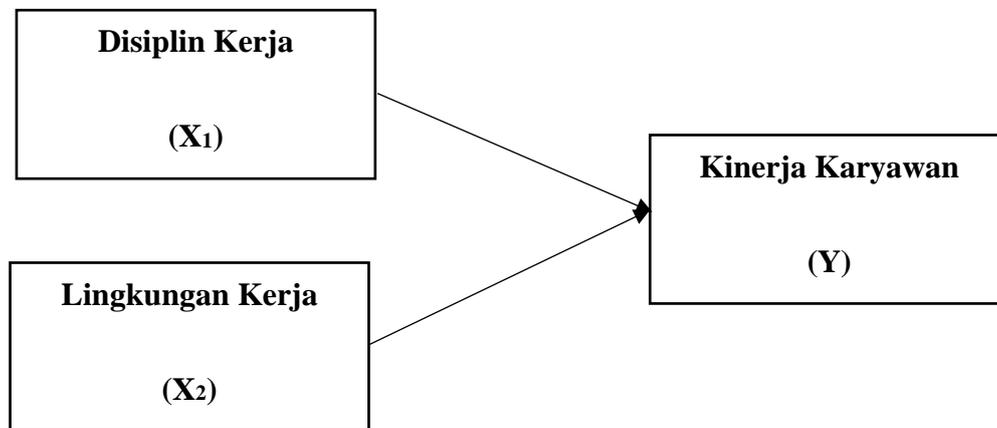
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik saja, tetapi lingkungan kerja karyawan juga harus baik. Disiplin kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk tbk yang baik akan menimbulkan peningkatan kinerja yang baik. Begitu juga dengan lingkungan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk tbk sangat baik, maka akan menjadi faktor pendukung bagi karyawan bagian *preparation shipping* untuk dapat mempermudah proses bekerja sehingga hasil yang dicapai juga akan lebih baik. Peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang optimal di bagian *preparation shipping* oleh pihak PT. Ultrajaya Milk tbk akan menghasilkan kinerja karyawan bagian *preparation shipping* yang lebih maksimal.

2.4. Model Analisis dan Hipotesis

2.4.1. Model Analisis

Berdasarkan kerangka teoritis yang penulis susun dapat dikemukakan model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Analisis

2.4.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sesuai dengan penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Terdapat tiga variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian. Maka identifikasi variabel independen dan variabel dependen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan selanjutnya kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

Menurut Sugiyono, (2016:39) hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen:

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel Bebas (*variable independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen:

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel Terikat (*variable dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen ialah Kinerja Karyawan (Y).

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ultrajaya Milk Tbk, yang merupakan perusahaan pelopor produsen susu cair segar yang berada di Jalan Cimareme No.131, Padalarang 40552, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Penelitian dilakukan di bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk.

3.2.1. Sejarah Perusahaan

PT.Ultrajaya Milk Tbk, merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi minuman yang beralamat di Jalan Raya Cimareme 131, Padalarang, Kab. Bandung Barat. Perusahaan ini awalnya merupakan industri rumah tangga yang didirikan pada tahun 1958, kemudian menjadi suatu entitas perseroan terbatas pada tahun 1971. Perusahaan ini merupakan pionir di bidang industri minuman dalam kemasan di Indonesia, dan sekarang memiliki mesin pemroses minuman tercanggih se-Asia Tenggara.

Pada awalnya perusahaan yang berawal dari sebuah rumah di Jl. Tamblong Dalam, Bandung ini hanya memproduksi susu. Namun seiring perkembangannya, Ultrajaya juga memproduksi jus dalam kemasan bermerek Buavita serta memproduksi Teh Kotak, Sari Asem Asli dan Sari Kacang Ijo. Sejak tahun 2008, merek Buavita dan Gogo dibeli oleh Unilever Indonesia sehingga Ultrajaya bisa kembali ke bisnis utamanya, yaitu produksi susu.

Perusahaan yang didirikan oleh Ahmad Prawirawidjaja ini, seorang pengusaha Tionghoa - Indonesia yang sudah bermukim di Bandung, sekarang dikomandani oleh generasi kedua, yaitu Sabana Prawirawidjaja, dan siap-siap diteruskan kepada generasi ketiga, Samudera Prawirawidjaja.

Ultrajaya menggunakan sistem komputerisasi yang sudah terintegrasi, yaitu SAP, sejak tahun 2002. Bahkan perusahaan ini merupakan salah satu rujukan implementor SAP yang dinilai cukup sukses di dalam mengadopsi hampir semua modul SAP. Akan tetapi karena berbagai pertimbangan dan bisnis proses yang

semakin kompleks, akhirnya pada tahun 2012 mengganti system mereka ke Oracle EBS R.12 yang bisa membuat system terintegrasi dengan Robot ASRS, suatu pencapaian yang sangat membanggakan bagi Ultrajaya. Sampai sekarang Project Oracle menjadi acuan untuk implementasi di anak-anak perusahaan Ultrajaya yang lain

3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan industri makanan dan minuman yang terbaik dan terbesar di Indonesia, dengan senantiasa mengutamakan kepuasan konsumen, dan menjunjung tinggi kepercayaan para pemegang saham serta mitra kerja perusahaan.

b. Misi

Menjalankan usaha yang dilandasi dengan kepekaan yang tinggi untuk senantiasa berorientasi kepada pasar atau konsumen, dan kepekaan serta kepedulian untuk senantiasa memperhatikan lingkungan yang dilakukan secara optimal agar dapat memberikan nilai tambah sebagai wujud pertanggung jawaban kepada pemegang saham.

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Metode penelitian dikelompokkan menjadi tiga, yaitu metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kualitatif, dan metode penelitian campuran (Kisworo dan Sofana, 2017:75).

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu 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 (Sugiyono, 2017:8).

3.3.1. Unit Analisis

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas maka unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yakni petugas/karyawan yang bekerja di bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk.

3.3.2. Populasi dan Sampel

3.3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi. Unit analisis dapat berupa orang, perusahaan, media, dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah petugas/karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, yaitu sebanyak 88 orang.

3.3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:.81) sampel adalah bagian dari jumlah karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan populasi terkecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari sekelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016:81).

Adapun ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi, dalam penelitian ini sebesar 88

e = Tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini “e” ditetapkan sebesar 10%

Jadi:

$$n = 88 / (1 + 88 (10\%)^2)$$

$$= 88 / (1 + 88 (0,01))$$

$$n = 46,80 \text{ di bulatkan keatas menjadi } 47$$

Sampel yang diambil didalam penelitian ini adalah sebanyak 47 petugas/karyawan pada bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Dengan demikian penelitian ini jumlah sampelnya sebanyak 47 responden

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Hasil

perhitungan dari rumus slovin ini bahwa sampel yang diambil untuk penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 responden.

3.3.4. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:224).

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari kuesioner dan observasi.

a. Studi Kepustakaa

Penelitian kepustakaan yaitu, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan menelaah buku-buku, dokumen-dokumen dan peraturan-peraturan serta dasar hukum organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017: 199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden.

3.3.5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017: 225) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber data, antara lain sumber primer dan sumber sekunder. Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

a. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.3.6. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur,	a.Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. b.Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.	Ordinal	1-6

	<p>tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan.</p>	<p>c.Mematuhi semua norma yang berlaku. Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi (2019)</p>		
<p>Lingkungan Kerja (X2)</p>	<p>Ahyari (2015:124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.</p>	<p>a.Suasana Kerja b.Hubungan dengan rekan Kerja c.Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Nitisemito dalam Abner Naa (2017)</p>	<p>Ordinal</p>	<p>1-8</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui pada tingkat pencapaian hasil karyawan yang dihubungkan dengan visi perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata, 2018).</p>	<p>a.Kualitas (Mutu) b.Kuantitas (Jumlah) c.Waktu (Jangka waktu) d.Penekanan biaya e.Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan. Kasmir (2016)</p>	<p>Ordinal</p>	<p>1-7</p>

3.3.7. Instrumen Pengukuran

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2017:93) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor. Instrumen pernyataan ini menghasilkan skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap skor seperti instrumen berikut :

Tabel 3.2. Skala Nilai

Pernyataan	Jawaban	Bobot nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2017:87)

3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, penulis melakukan uji validitas dan uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan.

3.3.8.1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017: 121) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam Penelitian ini untuk melakukan uji validitas dibantu dengan menggunakan Software SPSS versi 24. Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:215) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi $r = 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini setiap butir item di uji validitasnya dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus 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} = Indeks korelasi

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel

y = Skor total dari variabel

Selanjutnya untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika $r_{xy} > 0,30$ artinya item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid.

3.3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas.

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service*

Solution) versi 24. Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut:

Rumus:

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

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Jumlah item instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_t^2 = Varians total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien > 0,60

(Siregar, 2015:57).

3.3.9. Teknik Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:147) 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. Responden dalam penelitian ini adalah petugas/karyawan bagian *shipping* dalam penelitian ini respondennya sejumlah 47 orang.

3.3.9.1. Profil Responden

Dalam penelitian ini responden yang akan dijadikan analisis adalah karyawan bagian shipping di PT.Ultrajaya Milk Tbk,dengan jumlah 47 orang. Peneliti mengklarifikasi profil karyawan berdasarkan beberapa kriteria sebagai berikut:

- a. Profil responden berdasarkan jenis kelamin
- b. Profil responden berdasarkan umur
- c. Profil responden berdasarkan lama kerja

3.3.9.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel peneliti masuk dalam 5 kategori yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

3.3.9.3. Rentang Skala

Setiap variabel dalam kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis rentang skala, dengan menghitung rata-rata setiap variabel, dengan rumus:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Alternatif jawaban tiap item

Rentang skala disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{47(5-1)}{5} = 37,6 \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{38}$$

Dengan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rentang skala yang digunakan adalah 38.

Skor paling rendah adalah $47 \times 1 = 47$

Skor paling tinggi adalah $47 \times 5 = 235$

Tabel 3.3. Dibawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur skala disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Skor	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	47 - 84	Sangat Rendah
Lingkungan Kerja (X3)	85 - 122	Rendah
Kinerja Karyaean (Y)	123 - 160	Cukup Tinggi
	161 - 198	Tinggi
	199 - 235	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data

3.3.9.4. Rata-rata (*Mean*)

Rata – rata hitung (*Mean*) merupakan Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata – rata dari kelompok tersebut. Rata – rata hitung (*Mean*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Mean (Rata – rata)

ΣX_i = Jumlah nilai X ke I sampai ke n

n = Jumlah sampel atau banyak data

3.3.9.5. Standar Deviasi

Dalam penelitian ini, perhitungan menggunakan program SPSS 24. Standar deviasi atau simpang baku dari data yang telah disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$s = \frac{\sqrt{\Sigma \times f_i - X)^2}}{(n - 1)}$$

Keterangan: S = Simpang baku

X_i = Nilai X ke I sampai n

X = Rata-rata nilai

N = Jumlah sampel

3.3.9.6. Korelasi antar Variabel

Korelasi digunakan mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Rumus untuk menganalisis korelasi parsial menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson Sugiyono, (2016:228). Sedangkan untuk

kriteria mengujian hasil korelasi menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan

0.05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan < 0.05 , maka hubungan antar variabel signifikan
- b. Jika signifikan > 0.05 , maka hubungan antar variabel tidak signifikan

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016: 184)

3.3.10. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2017:159) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.3.10.1. Model Statistik

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji T dan uji F. Analisis linier berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsional antara sejumlah variabel X dengan satu variabel Y.

Pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3.3.10.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiono (2017:188) Regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Untuk analisis data menggunakan model analisis regresi berganda (*Analysis Multiple Regression*). Peneliti mengoperasionalkan melalui program SPSS versi 24 dengan rumus sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

ε = Eksponen (variabel lain yang tidak diteliti)

3.3.10.3. Uji – t (Parsial)

Sujarweni (2015:161) menyatakan bahwa uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Dimana bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Ho: $b_1 = 0$, maka disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: $b_1 > 0$, maka disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Ho: $b_2 = 0$, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: $b_2 > 0$, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

- a. Jika nilai signifikan dari t statistik lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha tidak ditolak.
- b. Jika nilai signifikan dari t statistik lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05), maka H0 tidak ditolak dan Ha ditolak.

3.3.10.4. Koefisien Determinasi

Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya peran satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Penelitian ini dilakukan di PT.Ultrajaya Milk Tbk, pada bagian *preparation shipping* yang berjumlah 47 responden. Selanjutnya responden yang telah melakukan pengisian kuesioner akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Gambaran umum dari responden sebagai subjek penelitian satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil data yang didapat, identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	28	59,6
Perempuan	19	40,4
Total	47	100

Sumber: Data Penelitian 2021

Tabel 4.1. di atas menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang atau 59,6 % dan responden perempuan sebanyak 19 orang atau 40,4 % dari jumlah keseluruhan.

Karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Hal ini dikarenakan pekerjaan dibagian *preparation shipping* berat, sehingga lebih banyak karyawan laki-laki yang dibutuhkan di bagian tersebut.

4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur

Penyajian data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Profil berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29	26	55,3
30-39	13	27,7
40-49	5	10,6
50-55	3	6,4
Total	47	100

Sumber: Data Penelitian 2021

Tabel 4.2 di atas menunjukkan profil responden berdasarkan umur karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk , terdapat 26

orang atau 55,3 % responden yang berumur 20 - 29 tahun, 13 orang atau 27,7 % responden yang berumur 30 - 39 tahun, 5 orang atau 10,6 % responden yang berumur 40 - 49 tahun, dan 3 orang atau 6,4 % responden yang berumur 50 - 55 tahun.

Karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, lebih banyak yang berumur 20-29 tahun. Hal ini dikarenakan pekerjaan dibagian *preparation shipping* lebih membutuhkan tenaga kerja yang masih muda, dikarenakan dengan tenaga yang masih muda pekerjaan berat bisa lebih cepat terselesaikan.

4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Penyajian data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Profil berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	31	66
6-10 tahun	3	6,4
11-20 tahun	13	27,6
21-30 tahun	0	0
Diatas 30 tahun	0	0
Total	47	100

Sumber: Data Penelitian 2021

Tabel 4.3 di atas menunjukkan profil responden berdasarkan lama kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, terdapat 31 orang atau 66 % dengan lama kerja antara 1 - 5 tahun, 3 orang atau 6,4 % dengan lama kerja 6 - 10 tahun, dan 13 orang atau 27,6 % dengan lama kerja antara 11-20 tahun.

Karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, lebih banyak yang berusia lama kerja 1-5 tahun. Hal ini dikarenakan pekerjaan dibagian *preparation shipping* lebih membutuhkan tenaga kerja baru, yang diakibatkan adanya peningkatan level terhadap karyawan lama sehingga adanya perpindahan bagian terhadap karyawan lama.

4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian terhadap 47 responden melalui kuesioner dengan pernyataan untuk variabel disiplin kerja terdapat 6 pernyataan adaptasi dari Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi (2019), variabel lingkungan kerja 8 pernyataan adaptasi dari Nitisemito dalam Abner Naa (2017), dan variabel kinerja karyawan 7 pernyataan adaptasi dari Kasmir (2016).

4.2.1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan instrumen dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi $< 0,30$. Adapun hasil dari pengolahan data bisa dilihat pada tabel - tabel beserta penjelasannya dibawah ini:

Tabel 4.4. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Item 1	0,704	> 0,30	Valid
Item 2	0,720	> 0,30	Valid
Item 3	0,634	> 0,30	Valid
Item 4	0,511	> 0,30	Valid
Item 5	0,742	> 0,30	Valid
Item 6	0,536	> 0,30	Valid

Sumber: Data Penelitian 2021

Dari tabel 4.4 di atas menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel disiplin kerja yang telah disebarkan kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing- masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,511 - 0,742.

Tabel 4.5. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Item 1	0,665	> 0,30	Valid
Item 2	0,716	> 0,30	Valid
Item 3	0,763	> 0,30	Valid
Item 4	0,574	> 0,30	Valid
Item 5	0,781	> 0,30	Valid
Item 6	0,587	> 0,30	Valid
Item 7	0,671	> 0,30	Valid
Item 8	0,563	> 0,30	Valid

Sumber: Data Penelitian 2021

Tabel 4.5 tersebut menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel lingkungan kerja yang telah disebarakan melalui kuesioner kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,563 - 0,763.

Tabel 4.6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Item 1	0,650	> 0,30	Valid
Item 2	0,824	> 0,30	Valid
Item 3	0,773	> 0,30	Valid
Item 4	0,759	> 0,30	Valid
Item 5	0,768	> 0,30	Valid
Item 6	0,768	> 0,30	Valid
Item 7	0,714	> 0,30	Valid

Sumber: Data Penelitian 2021

Tabel 4.6 tersebut menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel kinerja karyawan yang telah disebarakan melalui kuesioner kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,650 - 0,824.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan teknik cronbach alpha mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Adapun hasil dari pengolahan data bisa dilihat pada tabel beserta penjelasannya dibawah ini:

Tabel 4.7. Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,699	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,820	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian 2021

Hasil perhitungan pada pengujian tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk instrumen disiplin kerja sebesar 0,699, nilai cronbach alpha untuk instrumen lingkungan kerja sebesar 0,820 dan nilai cronbach alpha untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,869.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60 yang berarti instrumen tersebut reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan untuk menghitung rata-rata jawaban pernyataan kuesioner dari setiap responden. Kuesioner untuk semua variabel memiliki rentang skala 1-5 dengan jumlah sampel 47. Rumus untuk menentukan rentang skala, adalah sebagai berikut:

$$RS = n (m - 1) / m$$

Dengan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban setiap item

Kuesioner untuk mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = 47 (5 - 1) / 5 = 37,6 \text{ dibulatkan menjadi } 38.$$

Dengan perhitungan diatas diketahui rentang skala yang digunakan adalah 38, untuk penentuan skor paling rendah dan paling tinggi yaitu sebagai berikut:

Skor paling tinggi adalah $47 \times 5 = 235$

Skor paling rendah adalah $47 \times 1 = 47$

Tabel.4.8. Kriteria Pengukuran Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,dan Kinerja Karyawan.

Skor	Kriteria
47 - 84	Sangat Rendah
85 - 122	Rendah
123 - 160	Cukup Tinggi
161 - 198	Tinggi
199 - 235	Sangat Tinggi

Sumber: Data Penelitian 2021

4.3.1. Tanggapan Responden

4.3.1.1. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

Terdapat 6 pernyataan dari variabel Disiplin Kerja, evaluasi dari uraian pernyataan - pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00%	0
2	0	0,00%	0
3	2	4,26 %	6
4	32	68,08 %	128
5	13	27,66%	65
Total	47	100%	199
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.9 menghasilkan total skor 199 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.10. Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00%	0
2	0	0,00%	0
3	3	6,38 %	9
4	26	55,32 %	104
5	18	38,30%	90
Total	47	100%	203
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.10 menghasilkan total skor 203 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, memiliki ketepatan waktu sesuai yang telah di tetapkan dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.11. Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00%	0
2	0	0,00%	0
3	0	0,00 %	0
4	38	80,85 %	152
5	9	19,15%	45
Total	47	100%	197
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.11 menghasilkan total skor 197 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, adalah contoh karyawan yang baik yang mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.12. Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00%	0
2	1	2,13%	2
3	4	8,51 %	12
4	32	68,08 %	128
5	10	21,28%	50
Total	47	100%	192
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.12 menghasilkan total skor 192 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, selalu mengerjakan pekerjaannya secara optimal karena menganggap tugas yang diberikan atasan adalah beban dan tanggung jawabnya dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel.4.13. Karyawan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00%	0
2	0	0,00%	0
3	0	0,00 %	0
4	33	70,21 %	132
5	14	29,79%	70
Total	47	100%	202
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.13 menghasilkan total skor 202 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, adalah karyawan yang patuh aturan karena selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.14. Karyawan akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00%	0
2	0	0,00%	0
3	1	2,13%	3
4	34	72,34%	136
5	12	25,53%	60
Total	47	100%	199
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.14 menghasilkan total skor 199 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, adalah karyawan yang merupakan contoh baik bagi karyawan lainnya karena karyawan dibagian tersebut patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.15. Resume Total Skor Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	199	Sangat Tinggi
2	Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	203	Sangat Tinggi
3	Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	197	Tinggi
4	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal	192	Tinggi
5	Karyawan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.	202	Sangat Tinggi
6	Karyawan akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan	199	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	198,7	Tinggi

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.15 menyajikan resume skor disiplin kerja untuk masing-masing pernyataan. Dapat dilihat skor terbesar dengan kriteria “sangat tinggi” yaitu pada pernyataan karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan dengan skor 202. Kemudian skor terendah sebesar 192 dengan kriteria “tinggi” pada pernyataan tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal, dan skor rata-rata sebesar 198,7 yang dimana berada pada kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat penilaian yang tinggi terhadap disiplin kerja.

4.3.1.2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Terdapat 8 pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, evaluasi dari uraian pernyataan - pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16. Kenyamanan didalam ruangan kerja merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	0	0,00 %	0
4	20	42,55 %	80
5	27	57,45 %	135
Total	47	100 %	215
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.16 menghasilkan total skor 215 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, memiliki ruangan kerja yang nyaman sehingga merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.17. Ruangan tempat karyawan bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	0	0,00 %	0
4	16	34,04 %	64
5	31	65,96 %	155
Total	47	100 %	219
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.17 menghasilkan total skor 219 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, memiliki ruangan kerja dengan sirkulasi udara yang bagus dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.18. Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	3	6,38 %	9
4	29	61,70 %	116
5	15	31,92 %	75
Total	47	100 %	200
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.18 menghasilkan total skor 200 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, memiliki Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.19. Hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya membantu karyawan dalam bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	0	0,00 %	0
4	23	48,94 %	92
5	24	51,06 %	120
Total	47	100 %	212
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.19 menghasilkan total skor 212 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya sehingga membantu karyawan dalam pekerjaannya dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.20. Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	0	0,00 %	0
4	23	48,94 %	92
5	24	51,06 %	120
Total	47	100 %	212
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.20 menghasilkan total skor 212 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, merasa nyaman karena memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dengan tingkat kriteria sangat tinggi.

Tabel 4.21. Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	1	2,13 %	3
4	36	76,59 %	144
5	10	21,28	50
Total	47	100 %	197
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.21 menghasilkan total skor 197 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, dapat memelihara fasilitas kantornya dengan dengan tingkat kriteria tinggi.

Tabel 4.22. Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	4	8,51 %	12
4	34	72,34 %	136
5	9	19,15 %	45
Total	47	100 %	193
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.22 menghasilkan total skor 193 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, sudah memiliki sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang kinerja dengan tingkat kriteria tinggi.

Tabel 4.23. Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	4	8,51 %	12
4	34	72,34 %	136
5	9	19,15 %	45
Total	47	100 %	193
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.23 menghasilkan total skor 193 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, sudah memiliki sarana dan prasarana yang telah sesuai keinginan dengan tingkat kriteria tinggi.

Tabel 4.24. Resume Total Skor Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Kenyamanan didalam ruangan kerja merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	215	Sangat Tinggi
2	Ruangan tempat karyawan bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus	219	Sangat Tinggi
3	Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan	200	Sangat Tinggi
4	Hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya membantu karyawan dalam bekerja	212	Sangat Tinggi
5	Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	212	Sangat Tinggi
6	Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik	197	Tinggi
7	Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik	193	Tinggi
8	Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan	193	Tinggi
	Rata-Rata	205,125	Sangat Tinggi

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.24 dapat dilihat skor terbesar dengan kriteria “sangat tinggi” pada pernyataan ruangan tempat karyawan bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus dengan skor 219. Kemudian skor terendah sebesar 193 dengan kriteria “tinggi” pada pernyataan sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik, dan pernyataan sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan. Skor rata-rata sebesar 205,125 dengan kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat penilaian yang sangat tinggi terhadap lingkungan kerja.

4.3.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 7 pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan, evaluasi dari uraian pernyataan - pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25. Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	3	6,38 %	9
4	33	70,21 %	132
5	11	23,41 %	55
Total	47	100 %	196
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.25 menghasilkan total skor 196 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, sudah memiliki hasil kerja yang baik dengan tingkat kriteria tinggi.

Tabel 4.26. Karyawan memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	2	4,26 %	6
4	32	68,08 %	128
5	13	27,66 %	65
Total	47	100 %	199
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.26 menghasilkan total skor 199 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, senantiasa dapat mengeluarkan ide dan kreatifitas dalam hal bekerja sehingga menghasilkan hasiln kerja yang lebih baik dengan tingkat kriteria tinggi.

Tabel 4.27. Karyawan bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	3	6,38 %	9
4	35	74,47 %	140
5	9	19,15 %	45
Total	47	100 %	194
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.27 menghasilkan total skor 194 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, senantiasa melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan dengan tingkat kriteria tinggi.

Tabel 4.28. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	4	8,51 %	12
4	33	70,21 %	132
5	10	21,28 %	50
Total	47	100 %	194
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.28 menghasilkan total skor 194 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan dengan tingkat kriteria yang tinggi.

Tabel 4.29. Melakukan pelatihan karyawan secara internal

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	1	2,13 %	3
4	33	70,21 %	132
5	13	27,66 %	65
Total	47	100 %	200
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 4.29 menghasilkan total skor 200 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, sudah melakukan pelatihan karyawan secara internal dengan tingkat kriteria yang sangat tinggi.

Tabel 4.30. Adanya pengawasan kepala bagaian terhadap proses kerja karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	1	2,13 %	3
4	37	78,72 %	148
5	9	19,15 %	45
Total	47	100 %	196
Kriteria	Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.30 menghasilkan total skor 196 yang termasuk dalam kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengawasan kepala bagaian terhadap proses kerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, dengan tingkat kriteria yang sangat tinggi.

Tabel 4.31. Adanya Kerjasama dalam kegiatan kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase	S X F
1	0	0,00 %	0
2	0	0,00 %	0
3	0	0,00 %	0
4	28	59,57 %	112
5	19	40,43 %	95
Total	47	100 %	207
Kriteria	Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.31 menghasilkan total skor 207 yang termasuk dalam kriteria skor 199-235 yaitu kriteria “sangat tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kerjasama dalam kegiatan kerja karyawan di bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, dengan tingkat kriteria yang sangat tinggi.

Tabel 4.32. Resume Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku	196	Tinggi
2	Karyawan memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik	199	Sangat Tinggi
3	Karyawan bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan	194	Tinggi
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	194	Tinggi
5	Melakukan pelatihan karyawan secara internal	200	Sangat Tinggi
6	Adanya pengawasan kepala bagaian terhadap proses kerja karyawan	196	Tinggi
7	Adanya kerjasama dalam kegiatan kerja	207	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	198	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.32 menyajikan resume skor kinerja karyawan untuk masing-masing pernyataan. Dapat dilihat skor terbesar dengan kriteria “sangat tinggi” yaitu pada pernyataan adanya kerjasama dalam kegiatan kerja dengan skor 207. Kemudian skor terendah sebesar 194 dengan kriteria “tinggi” pada pernyataan karyawan bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan, dan pernyataan karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan dengan skor 194. Skor rata-rata sebesar 198 yang dimana berada pada kriteria skor 161-198 yaitu kriteria “tinggi”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat penilaian yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Rata-rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel

4.3.2.1. Rata-Rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.33. Rata-Rata dan Deviasi Standar

Variabel	N	Rata-rata	Deviasi Standar
Disiplin Kerja	47	25,36	1,961
Lingkungan Kerja	47	34,91	2,701
Kinerja Karyawan	47	29,49	2,620
Rata-rata		29,92	2,43

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4.33 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 34,91 dan terendah yaitu variabel disiplin kerja sebesar 25,36. Sedangkan untuk rata-rata variabel pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,92.

Nilai standar deviasi tertinggi dimiliki oleh variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 2,701 dan angka terendah dimiliki oleh variabel disiplin kerja yaitu sebesar

1,961. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai standar deviasi maka semakin tidak stabil variabel tersebut. Sedangkan untuk rata-rata deviasi standar sebesar 2,43.

4.3.2.2. Korelasi Antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antar variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *pearson correlation*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Probabilitas signifikansi $<$ dari 0,05 maka dinyatakan signifikan.
- b. Probabilitas signifikansi $>$ dari 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji korelasi ditunjukkan pada tabel 4.34 di bawah ini.

Tabel 4.34. Kriteria Uji Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016: 184)

Tabel 4.35. Korelasi antar Variabel

Variabel	Korelasi	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	<i>Pearson correlation</i>	0,604
	Sig. (2-tailed)	0,000
Lingkungan kerja	<i>Pearson correlation</i>	0,697
	Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.51 didapat koefisien korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa besar korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,604 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat.
- b. Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa besar korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,697 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari kriteria umum yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel yang diteliti yaitu variable disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-t atau uji parsial dan koefisien determinasi.

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4.4.1. Model Statistik

Peneliti melakukan analisis regresi linier berganda untuk membentuk persamaan linier dari variabel - variabel penelitiann.

4.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan Software SPSS versi 24, diperoleh nilai – nilai koefisien regresi untuk data besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS* versi 24 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.36. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.081	3.862		.021	.983
	Disiplin_Kerja	.456	.152	.341	3.003	.004
	Lingkungan_Kerja	.511	.110	.527	4.641	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan program SPSS versi 24, yang diperoleh seperti pada table 4.36 di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

$$y = 0,081 + 0,456 x_1 + 0,511 x_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

- a. Koefisien regresi β_1 untuk disiplin kerja 0,456 dengan nilai signifikan 0,004 dan sesuai kriteria yang ditentukan yaitu nilai signifikan $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi β_2 untuk lingkungan kerja 0,511 dengan nilai signifikan 0,000 dan sesuai kriteria yang ditentukan yaitu nilai signifikan $< 0,05$ hal

ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen dapat memprediksi atau memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

- a. Jika nilai signifikan dari t statistik lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha tidak ditolak.
- b. Jika nilai signifikan dari t statistik lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05), maka H0 tidak ditolak dan Ha ditolak.

Tabel 4.37. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.081	3.862		.021	.983
Disiplin_Kerja	.456	.152	.341	3.003	.004
Lingkungan_Kerja	.511	.110	.527	4.641	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa:

a. Hipotesis 1 (Disiplin Kerja)

Ho: $\beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: $\beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.37 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,004, yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di konfirmasi.

b. Hipotesis 2 (Lingkungan kerja)

Ho: $\beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: $\beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.37 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H2 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja (X21) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di konfirmasikan.

4.4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.38. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.554	1.750
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.38. diatas dapat diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,573 \times 100\%$$

$$= 57,3 \%$$

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,573 atau 57,3 %. Hal ini menunjukkan 57,3 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 42,7 %.

4.5. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.5.1. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, dengan tingkat signifikansi pada variabel disiplin kerja $0,004 < 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja $0,000 < 0,05$. Sebesar 57,3 % kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya sebesar 42,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk membutuhkan adanya peningkatan disiplin seperti ketepatan waktu dalam jam bekerja, kepatuhan terhadap norma yang berlaku, dan menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu juga membutuhkan adanya peningkatan lingkungan kerja seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas untuk pegawai dapat menambah peningkatan dalam kinerja tersebut. Suatu perusahaan tidak hanya

mebutuhkan disiplin kerja yang baik tetapi juga harus di dukung oleh adanya lingkungan kerja karyawan yang baik, sehingga karyawan akan merasa puas dalam hal melakukan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Dari sisa persentase sebesar 42,7 % menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor atau variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya kompensasi sebagaimana dijelaskan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018).

4.5.1.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Pernyataan yang memberikan kontribusi tertinggi dalam variabel disiplin kerja adalah pada pernyataan setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan dengan skor 203. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 3,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a tidak ditolak

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tendean *et al.* (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado, dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Dwi Agung (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.5.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan yang memberikan kontribusi tertinggi dalam variabel lingkungan kerja adalah pada pernyataan ruangan tempat karyawan bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus dengan skor 219. variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 4,641 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a tidak ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Zainie Abdul Hamid dan Narehan Hassan (2015) pada penelitian yang dilakukan di kantor pemerintahan Shah Alama Selangor dengan hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015) pada penelitian di Dinas Perencanaan Pengembangan Daerah Sukoharjo Indonesia dengan hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.5.2. Implikasi

4.5.2.1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka diharapkan hasil penelitian peneliti sedikitnya mampu memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, konsep sumber daya manusia dan elemen kunci kesuksesan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.5.2.2. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasikan agar karyawan bagian *preparation shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Adapun indikator - indikator yang berkaitan yang telah dijabarkan pada penelitian ini, dapat dijadikan evaluasi. Diharapkan hasil dari evaluasi tersebut dapat digunakan dengan baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya peningkatan kualitas kinerja karyawan, khususnya di bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk.

4.5.3. Keterbatasan

Setelah melakukan analisis data, dan pengujian – pengujian serta interpretasi hasil, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian, yaitu:

- a. Jumlah responden yang sedikit yaitu 47 responden. Penelitian akan lebih baik jika peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada lingkup yang lebih luas.
- b. Waktu penelitian yang pendek, sehingga responden melakukan pengisian kuesioner dengan waktu yang sangat singkat. Hal ini dapat menyebabkan adanya respon yang kurang objektif.
- c. Objek penelitian yang hanya di fokuskan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan saja dan hanya pada lingkup bagian *preparation shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk.
- d. Jawaban yang responden sampaikan secara tertulis melalui kuesioner, belum tentu mencerminkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi responden pada karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk, menunjukkan tentang tingkat disiplin kerja pada kriteria tinggi, tingkat lingkungan kerja pada kriteria sangat tinggi, dan tingkat kinerja karyawan pada kriteria tinggi.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk,.Yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk

3. Tbk. Yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dalam hal penyajian data yang tidak bias. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih menyajikan data-data yang lebih akurat seperti kuesioner untuk mengukur kinerja di isi oleh atasan langsung. Dan diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Mengingat bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,3 % terhadap kinerja karyawan yang artinya masih terdapat 42,7 % di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel penelitian selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, contohnya variabel kompensasi sebagaimana dijelaskan oleh Veronica Euphracia M Goda (2018).

5.2.2. Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Dari nilai skor setiap item pernyataan mengenai disiplin kerja, item pernyataan tentang “tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal” mendapat skor terendah dari item pernyataan yang lain yaitu sebesar 192. Maka untuk dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan pada *preparation shipping* tersebut, peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan dapat lebih memperhatikan faktor disiplin kerja, dengan cara lebih memperhatikan lagi hal-hal yang berkaitan dengan tugas, beban, dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan pada bagian *preparation shipping* tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT.Ultrajaya Milk Tbk. Dari nilai skor setiap item pernyataan mengenai lingkungan kerja, item pernyataan tentang “sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik” dan pernyataan “sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan” mendapat skor terendah dari item pernyataan yang lain yaitu masing-masing skor pernyataan tersebut sebesar 193. Maka untuk dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan pada *preparation shipping* tersebut, peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan dapat lebih memperhatikan factor

lingkungan kerja, dengan cara lebih memperhatikan lagi ha-hal yang berkaitan dengan sarana dan prasarana penunjang kerja di *preparation shipping* yang sesuai dengan keinginan karyawan pada *preparation shipping* tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, D. N., Paramitha, P. D., dan Hasiolan, L. B. 2016. Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT.Hartono Istana Teknolgi Kudus). *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2.
- Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta
- Agarwal, A., Roychoudhury, S., Virk, G. & Cho, C. L., 2017. Potential Role Of Green Tea Catechins In The Management Of Oxidative Stress-Associated Infertility. *RBM*, Volume 34, pp. 487-98.
- Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta
- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.36, 2015 hal. 86-95.
- Anwar, A. Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosadakarya.
- Arifin. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, Vol. 2, No. 1, pp. 141-149.
- Arifudin, Bachtiar Husain. Mei 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro), Issn (Print): 2598-9545 &Issn (Online): 2599-171x, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 1, No.3

- Batjo, N., dan Shaleh, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Bejo Siswanto, Manajemen Tenaga kerja, (Bandung: Sinar Baru, Cetakan Baru, 2018), hlm 175-176
- Davis *et al*, 2017. User Acceptance of Computer Technology: a Comparison of Two Theoretical Models. Managemen Science Vol. 35, No. 8.
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich, 2016, Fundamentals of Management, Business Publication, Texas.
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press
- Fitrianto, Ichlapio. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bumi Rama Nusantara. Jurnal Sekolah Tinggi Pariwisata (Stipar) Tamalatea
- Ghoniyya *et al*. 2017. Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Safety Leadership, Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. ETERNA GARMENT. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT, Volume 5, Nomor 3, Juli (ISSN: 2356-3346).
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, N. Z. A., dan Hassan, N. 2015. The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance In Selected Government Office in Shah Alam. International Review of Management and Business Research. Vol.4(3). 845-851
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Revisi.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Ikhsan, A. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana, Vol. 2, No. 1, pp. 97055.
- Josephine, A. Harjanti, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA, Vol. 5, No. 3.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jurnal In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Liyas, J, N. Primadi, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 2, No. 1, pp. 17-26.
- Lumentut, Mauritz D.S dan Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015. h.74-85.
- Naa, Abner. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal *Renaissance*, Volume 2, No. 02 Agustus 2017, pp. 167-176.
- Onsardi, O. 2019. Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhamadiyah Bengkulu. Center For Oven Science.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Produksi. Edisi 4. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Rismawati, Matalatta. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makasar: Celebes Media Perkasa

- Sari, Lilis Kurnia dan Sukanti. 2016. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan. Jurnal Profita, Vol. 8.
- Sari, Ruri Aditya., Akhmal, Akhwanul., dan Laia, Fitriani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bisnis Administrasi Vol 07 No. 01, 20-24.
- Schuler, Randall. S. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta Selatan. Salemba Empat. Buku1 Edisi-6.
- Shinta, Arundati. 2019. Penguatan Pendidikan Pro-Lingkungan Hidup: Di Sekolah untuk Meningkatkan Kepedulian Generasi Muda pada Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Best Publisher
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 10.
- Sinambela, L. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke 23. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunarsi, Denok. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Vol. 1, No. 2.
- Supomo, R. dan Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: Yrama Widya
- Syahyuni, D. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Vol. 2, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3), 365-374
- Yulinda, A., dan Fitriyah, N. 2018. Efektivitas penyuluhan metode ceramah dan audiovisual dalam meningkatkan pengetahuan dan sikap tentang sadari di SMKN 5 Surabaya. Jurnal Promkes, Vol. 6, No. 2, pp. 116–128.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Hadir Bimbingan STIE STAN- INDONESIA MANDIRI

Nama : Wawan Ruswandi

NIM/Program Studi : 381961021/Manajemen

Pembimbing : Evan Jaelani, S.T., M.M.

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PREPARATION SHIPPING DI PT.ULTRAJAYA MILK
TBK

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	27/10/2021	Konsultasi judul, Judul di ACC	
2	05/11/2021	BAB I Catatan: - gunakan referensi yg lebih up to date, tahun 90an jangan dipakai lagi. gunakan maksimal 5 tahun terakhir - rapihkan penulisan, terutama tabel disimpan ditengah - tambahkan jurnal inkonsistensinya - identifikasi isinya: 1. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian ... di PT menurut persepsi responden? 2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan	

		<p>bagian ... di PT menurut persepsi responden? 3. Bagaimana kinerja kerja karyawan bagian ... di PT menurut persepsi responden? 4. apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian ...di PT ...? 5. apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian ... di PT ...?</p> <p>-tujuan penelitian sesuaikan dengan identifikasi, tinggal ganti kalimat tanya dengan pernyataan.</p>	
3	08/11/2021	<p>BAB I</p> <p>Catatan:</p> <p>- secara isi sudah cukup, tinggal rapihkan aja kaya margin, paragraf, spasi, yg tanggung2 ke halaman berikutnya aja, sama kegunaan penelitian gunakan 1.4.1 kegunaan teoritis 1.4.2 kegunaan praktis bukan ab.</p>	
4	09/11/2021	BAB I ACC	
5	11/11/2021	<p>BAB II</p> <p>Catatan:</p> <p>- Secara isi sudah cukup, tinggal referensi usahakan 5 tahun terakhir.</p>	
6	12/11/2021	BAB II ACC	
7	26/11/2021	<p>BAB III dan Kuesioner</p> <p>Catatan:</p>	

		<p>- dimensi yg ada di operasionalisasivariabel itu tdk ada di bab 2 nya, pilihannya bab 2 tambahkan dimensi atau di operasionalisasinya ga usah pakai dimensi, langsung indikator aja.</p> <p>- di uji t yg lingkungan kerja itu bukan H1 lagi, tp H2</p> <p>- di bab 1 dan 2 tidak ada uji secara simultan, jd yg uji F hapus aja. Kuesioner sudah ok.</p>	
8	29/11/2021	BAB III ACC	
9	13/12/2021	<p>Catatan:</p> <p>- di profil responden, berikan penjelasan juga, jd ga hanya nyebutin brp orang dan presentasinya saja. misal lebih banyak laki2 karena memang dibagian tsb pekerjaannya berat sehingga lbh banyak laki2 yg dibutuhkan, intinya beri penjelasan juga</p> <p>- di tanggapan responden, penjelasannya bukan lagi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, kan udah ada kriteria dari sangat rendah sampai sangat tinggi, jadi gunakan kriteria itu di penjelasannya</p> <p>- di analisis regresi linier berganda munculkan rumus regresinya, penjelasannya sudah cukup</p> <p>- di uji t, munculkan dulu hipotesisnya H0 apa, H1 apa, sehingga ketika menolak H0 kita tau H0 yg mana yg ditolaknya, dan yg diterimanya yg mana</p>	

		<p>- di pembahasan 4.5.1.3 hapus saja, 4.5.1.1 sama 4.5.1.2 sebut aja misal pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, isinya sudah betul.</p> <p>- pas pembahasan koefisien determinasi kan ada sisa 42,7% dipengaruhi variabel lain, sebutkan contohnya apa yg berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan menurut siapa?? (ambil dari jurnal)</p>	
10	16/12/2021	BAB IV sudah OK	
11	25/12/2021	<p>BAB V</p> <p>Catatan:</p> <p>- kesimpulan no.4 hapus aja</p> <p>- saran praktis fokus saja pada pernyataan skor terendah</p>	
12	28/12/2021	<p>BAB V dan Keseluruhan, BAB V ACC</p> <p>Catatan:</p> <p>-Setelah lembar pengesahan langsung ke pernyataan plagiarisme, pernyataan satu lagi hapus saja. Tanggal dipernyataan dan lainnya, tanggal di periode sidang aja, jadi bulan aja, tanggal kosongin. Februari 2022.</p> <p>-Di daftar gambar hanya ada 1 tppi tiba-tiba 2.4, cek juga di bab 2 nya.</p>	
13	29/12/2021	Keseluruhan OK, Boleh daftar sidang.	

Lampiran 2: Surat Izin

Permohonan Magang Kerja

**STIE
STAN-IM**
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN-INDONESIA MANDIRI
Akreditasi BAN-PT SK No. 3048/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S-V/2020
Akreditasi BAN-PT SK No. 2987/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S-V/2020 "B"
Jl. Belitung No. 7 Bandung Telp. (022) 4262933, 4262934, 4262935, 4262936, 4262937
Web Site : <http://www.stan-im.ac.id> email : info@stan-im.ac.id

Nomor : 056/STIE STAN-IM/PROD-MN/X/2021
Lampiran : -
Perihal : Pengantar Magang Program Enrichment
Kampus Merdeka

Kepada Yth,
PT. Ultrajaya Milk
Jalan Raya Cimareme No. 131, Padalarang, Gadobangkong, Ngamprah
di Bandung

Dengan hormat,

Perguruan tinggi merupakan suatu sarana pendidikan yang berperan untuk menghasilkan lulusan yang dapat mengembangkan potensi, ide dan aspirasi hidup. Berangkat dari peran tersebut, maka STIE STAN-IM yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang didirikan untuk mendidik mahasiswa yang berakhlak baik dan memiliki intelektual, mengadakan program Magang di Perusahaan/Instansi. Hal ini merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia agar dapat terjun ke dunia kerja/dunia usaha dengan ilmu pengetahuan yang didapat di sekolah atau perguruan tinggi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mengajukan Surat Pengantar Magang kepada Bapak/Ibu dengan harapan agar mahasiswa kami dapat diterima untuk melaksanakan magang dengan sebaik-baiknya di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun mahasiswa/i kami yang akan mengikuti program tersebut adalah :

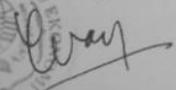
NO	NIM	NAMA	JENJANG	PROGRAM STUDI
I	381961021	WAWAN RUSWANDI	S1	Manajemen

Untuk itu kami mohon jawaban dari Bapak/Ibu mengenai surat ini, dan apabila mahasiswa kami diterima untuk melaksanakan Program Magang mohon kiranya diberikan informasi tentang waktu pelaksanaannya.

Hal-hal yang belum ada dalam surat pengantar ini, akan ditentukan kemudian.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas bantuan serta kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Bandung, 08 Oktober 2021
Ketua Program Studi Manajemen,


Eyan Jaelani, S.T., M.M.
Nik.437300071

Surat Izin Magang Kerja



PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY
JL. RAYA CIMAREME 131 PADALARANG 40552 KAB BANDUNG BARAT
EMAIL : PO Box 1230 BANDUNG 40012 – INDONESIA
PHONE : 022 – 86700700 (HUNTING)
TLP/FAX : 022 – 86700761

SURAT KETERANGAN

Nomor : 784/131/UJWH/IV-2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dadan Firdaus
ID : 01147
Posisi : Supervisor Warehouse
Departement : Central Warehouse

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Wawan Ruswandi
NIM : 381961021
Jurusan : Manajemen
Alamat : KP.HUJUNG KULON, RT/RW 001/005, Kel/Desa UTAMA,
Kecamatan Cimahi Selatan

Bahwa yang bersangkutan di atas adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri yang melakukan magang di PT Ultrajaya Milk Industry pada Departement Central Warehouse di bagian preparation shipping yang dimulai pada tanggal 12 Oktober 2021 s.d 13 Januari 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 08 Oktober 2021



Lampiran 3: Lembar Kuesioner

KUESIONER

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-IM, dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Preparation Shipping di PT.Ultrajaya Milk Tbk”.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i hanya mengisi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Atas ketersediaan dan dukungannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Wawan Ruswandi

381961021

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : tahun

Jenis Kelamin :

Lama Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis (✓) pada kolom SS, S, KS, TS, STS

Keterangan:

No	Keterangan	Pernyataan Responden	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

PERNYATAAN RESPONDEN

Disiplin Kerja (Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi, 2019)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan					
3	Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
4	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal					
5	Karyawan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan.					
6	Karyawan akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku sesuai dasar hukum yang telah ditetapkan					

PERNYATAAN RESPONDEN

Lingkungan Kerja (Nitisemito dalam Abner Naa, 2017)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kenyamanan didalam ruangan kerja merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Ruangan tempat karyawan bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus					
3	Suasana lingkungan sekitar kantor sangat nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan					
4	Hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan lainnya membantu karyawan dalam bekerja					
5	Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
6	Fasilitas kantor dapat dipelihara dengan baik					
7	Sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja sudah baik					
8	Sarana dan prasarana telah sesuai dengan keinginan					

PERNYATAAN RESPONDEN

Kinerja Karyawan (Kasmir, 2016)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku					
2	Karyawan memberikan ide dan kreatifitas untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan baik					
3	Karyawan bersedia melakukan pengecekan kembali pekerjaan yang telah selesai dan melakukan perbaikan bila terjadi kesalahan					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan					
5	Melakukan pelatihan karyawan secara internal					
6	Adanya pengawasan kepala bagaian terhadap proses kerja karyawan					
7	Adanya Kerjasama dalam kegiatan kerja					

Lampiran 4: Tanggapan Responden (Tabulasi)

Variabel Disiplin Kerja

No. Responden	Item X1						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	5	4	4	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	4	22
5	4	5	4	4	5	4	26
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	4	4	5	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	4	5	5	5	29
14	4	5	4	4	4	5	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	4	4	28
18	4	4	4	5	4	4	25
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	4	5	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	4	4	25
24	5	5	4	4	5	4	27
25	4	5	4	3	4	4	24
26	5	5	5	5	5	4	29
27	4	4	4	2	4	4	22
28	3	4	4	4	4	4	23
29	5	5	4	4	4	3	25
30	5	5	5	4	4	4	27
31	4	4	5	5	5	5	28
32	5	5	4	3	4	5	26
33	3	3	4	4	4	5	23

34	4	4	4	3	5	5	25
35	4	4	4	5	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	4	4	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	5	4	5	5	28
41	5	5	5	4	5	5	29
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	4	4	4	4	26
46	5	5	4	4	4	4	26
47	4	4	4	4	4	4	24
TOTAL	199	203	197	192	202	199	1192

Variabel Lingkungan Kerja

No. Responden	Item X2								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	4	4	5	4	4	35
2	4	5	4	5	5	5	4	4	36
3	5	5	4	5	5	4	4	4	36
4	4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	4	5	5	38
6	4	4	3	4	4	4	3	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	5	5	4	4	4	34
9	5	5	4	5	5	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	5	4	5	5	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
14	5	5	5	5	5	4	4	4	37
15	5	5	4	5	4	3	4	4	34
16	4	4	4	5	4	5	5	5	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40

18	5	5	4	5	5	4	4	4	36
19	5	5	4	5	5	4	4	4	36
20	5	5	5	5	5	4	4	3	36
21	5	5	5	4	5	4	4	4	36
22	4	4	3	4	4	4	3	4	30
23	5	4	3	5	4	4	4	3	32
24	5	5	4	5	5	4	4	5	37
25	5	4	4	5	5	4	4	4	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	4	3	3	35
30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	4	4	4	4	36
33	5	5	4	4	5	4	3	5	35
34	4	5	5	4	5	5	5	5	38
35	5	5	4	5	5	4	5	4	37
36	5	5	5	5	5	5	5	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	5	5	4	4	4	4	4	4	34
40	4	5	4	4	4	4	4	4	33
41	4	5	4	4	4	4	4	4	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	5	4	4	4	4	4	4	33
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
TOTAL	215	219	200	212	212	197	193	193	1641

Variabel Kinerja Karyawan

No. Responden	Item Y							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	4	5	4	4	4	30
2	5	5	5	5	5	4	5	34
3	4	5	4	4	5	5	5	32
4	4	3	4	4	4	3	4	26
5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	4	4	5	5	4	5	32
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	4	4	3	4	4	4	27
15	4	5	4	3	5	4	5	30
16	4	5	4	4	4	4	4	29
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	5	5	5	31
19	4	4	4	3	4	4	5	28
20	4	4	5	4	5	4	5	31
21	3	4	4	4	5	4	4	28
22	4	3	3	3	4	4	4	25
23	4	5	4	4	4	4	5	30
24	5	4	3	4	4	4	5	29
25	4	4	4	4	4	4	5	29
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	3	4	4	4	3	4	4	26
30	4	4	3	4	4	4	4	27
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	3	4	4	4	4	4	5	28
34	5	5	4	5	5	4	5	33
35	4	5	5	5	4	5	5	33
36	4	5	5	5	5	5	5	34

37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	5	5	4	4	5	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	4	4	4	4	4	4	29
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
TOTAL	196	199	194	194	200	196	207	1386

Lampiran 5: Profil Responden.

		Lama_Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5	31	66.0	66.0	66.0
	6-10	3	6.4	6.4	72.3
	11-20	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

		Umur			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-29	26	55.3	55.3	55.3
	30-39	13	27.7	27.7	83.0
	40-49	5	10.6	10.6	93.6
	50-55	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	28	59.6	59.6	59.6
	Perempuan	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 6: Uji validitas dan Uji Realibilitas

Uji Validitas Disiplin kerja

		Correlations						
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Total_X1
X01	Pearson	1	.669**	.304*	.207	.337*	.125	.704**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.038	.163	.021	.402	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X02	Pearson	.669**	1	.380**	.043	.438**	.191	.720**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.775	.002	.197	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X03	Pearson	.304*	.380**	1	.285	.392**	.217	.634**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.038	.008		.052	.006	.142	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X04	Pearson	.207	.043	.285	1	.213	.078	.511**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.163	.775	.052		.150	.600	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X05	Pearson	.337*	.438**	.392**	.213	1	.565**	.742**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.006	.150		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X06	Pearson	.125	.191	.217	.078	.565**	1	.536**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.402	.197	.142	.600	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Total_X1	Pearson	.704**	.720**	.634**	.511**	.742**	.536**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.653**	.390**	.535**	.621**	.080	.178	.094	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.000	.591	.232	.529	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.653**	1	.564**	.375**	.554**	.209	.236	.236	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.000	.159	.111	.111	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.390**	.564**	1	.292*	.519**	.399**	.493**	.346*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.046	.000	.005	.000	.017	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.535**	.375**	.292*	1	.574**	.135	.202	-.046	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.046		.000	.367	.173	.760	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.621**	.554**	.519**	.574**	1	.326*	.285	.285	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.025	.052	.052	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.080	.209	.399**	.135	.326*	1	.562**	.469**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.591	.159	.005	.367	.025		.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.178	.236	.493**	.202	.285	.562**	1	.599**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.232	.111	.000	.173	.052	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.094	.236	.346*	-.046	.285	.469**	.599**	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.529	.111	.017	.760	.052	.001	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.665**	.716**	.763**	.574**	.781**	.587**	.671**	.563**	1

Tot	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
al_	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2										

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total_Y
Y.1	Pearson	1	.409**	.334*	.540**	.422**	.348*	.315*	.650**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.004	.022	.000	.003	.016	.031	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.2	Pearson	.409**	1	.643**	.514**	.531**	.688**	.553**	.824**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.3	Pearson	.334*	.643**	1	.593**	.493**	.607**	.406**	.773**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.4	Pearson	.540**	.514**	.593**	1	.455**	.466**	.374**	.759**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.001	.010	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.5	Pearson	.422**	.531**	.493**	.455**	1	.510**	.643**	.768**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.6	Pearson	.348*	.688**	.607**	.466**	.510**	1	.482**	.768**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.001	.000		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

Y.7	Pearson	.315*	.553**	.406**	.374**	.643**	.482**	1	.714**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.005	.010	.000	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47
Tot	Pearson	.650**	.824**	.773**	.759**	.768**	.768**	.714**	1
al_	Correlation								
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronb ach's Alpha	N of Items
.699	6

Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronb ach's Alpha	Cronb ach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.820	8

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronba ch's Alpha	Cronba ch's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.871	7

Lampiran 7: Uji Korelasi dan Standar Deviasi

Correlations

		Disiplin_Kerja	Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.498**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	47	47	47
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.498**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	47	47	47
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.604**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Standar deviasi

Statistics

	Total_X1	Total_X2	Total_Y
Valid	47	47	47
Missing	0	0	0
Mean	25.36	34.91	29.49
Std. Deviation	1.961	2.701	2.620
Variance	3.845	7.297	6.864
Range	8	11	10
Minimum	22	29	25
Maximum	30	40	35

Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Wawan Ruswandi

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Majalengka, 19 Mei 1987

Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Kp.Hujung Kulon Rt. 001 Rw. 005 Kel. Utama Kec.
Cimahi Selatan - Cimahi 40533

No.Telepon : 082130154898

Email : wanruswandi19@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. 1995-2001 : SDN Trajaya 2
2. 2001-2004 : SLTPN 2 Ligung
3. 20004-2007 : SMAN 1 Dawuan
4. 2019-2022 : STIE STAN-Indonesia Mandiri Bandung