

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

Wawan Ruswandi

Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

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

1. PENDAHULUAN

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.

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.

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.

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. Menurunnya kinerja karyawan bagian *Preparation Shipping* dikarenakan beberapa masalah diantaranya 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. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2016) 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 di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Preparation Shipping* di PT. Ultrajaya Milk Tbk”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

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. 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).

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.

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. 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).

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 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. maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan bagian *preparation shipping* yaitu sebanyak 88 orang. Adapun penentuan ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan terdapat sampel 47 orang dengan pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Indikator dari penelitian ini diadaptasi dari Hasibuan dalam Sinta dan Onsardi (2019) untuk variable disiplin kerja, serta Nitisemito dalam Abner Naa (2017) untuk variable lingkungan kerja dan Kasmir (2016) untuk variabel kinerja karyawan.

4. TEMUAN-TEMUAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja:

Tabel 1. 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 diatas 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.

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja:

Tabel 2. 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 diatas 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.

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan:

Tabel 3. 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 diatas 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.

4.2 Korelasi antar Variabel Penelitian

Tabel 4. 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 di atas 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.

4.3 Pengujian Hipotesis

Adapun hasil analisis regresi linier berganda, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji 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 tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

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

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

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.

Adapun hasil uji t, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil uji t

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 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 di atas 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 di atas 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 (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di konfirmasi.

Tabel 7. Uji 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 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 %.

5. PEMBAHASAN DAN KETERBATASAN

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 dipengaruhi 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 membutuhkan 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).

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.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan-keterbatasan selama proses penelitian. Keterbatasan ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas topik yang serupa dengan penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain:

- 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.

6. 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

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

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.

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).

- 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
- 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.
- 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 MuhamadiyahBengkulu (No.kzyfx). Center For Oven Science.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Supomo, R. dan Nurhayati, E. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: Yrama
Widya