

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur

Ni Kadek Helmilia Natalia Tiniari ⁽¹⁾

Mirah Ayu Putri Trarintya ⁽²⁾

I Gede Aryana Mahayasa ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
helminatalie@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance. This research was conducted at CV. Bintang Darmawan Silver with a population of 37 employees. This research uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, 2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) the work environment and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. In improving employee performance, the leadership of CV. Bintang Darmawan Silver is expected to increase the organizational commitment of employees so that they are able to be responsible and contribute to work optimally, distribute the number of air conditioning facilities in the form of fans and air conditioners in each section as well as carry out monitoring and intensively carry out direct supervision by being involved in the field..

Keywords: *Employee performance; Work environment; Work Discipline*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Bintang Darmawan Silver dengan jumlah populasi sebanyak 37 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan CV. Bintang Darmawan Silver diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar mampu bertanggung jawab dan berkontribusi kerja dengan maksimal, melakukan pemerataan jumlah fasilitas pendingin ruangan berupa kipas angin maupun *air conditioner* di setiap bagian serta melakukan monitoring dan secara intensif melakukan pengawasan secara langsung dengan terjun kelapangan.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja.*

Pendahuluan

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Suputra dan Sriathi, 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Erdi *et al.*, 2022). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Krisnawati dan Wimba, 2023). Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal (Anastasya dan Mon, 2022). Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Malale *et al.*, 2020).

Kinerja yang positif dapat terjadi jika dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti lingkungan kerja (Fajar dan Maria, 2022). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Setiawan dan Khurosani, 2018). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai (Safira dan Rozak, 2020). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal (Astuti dan Mulyadin, 2022).

Selain lingkungan kerja, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Zuhaena dan Cahyo, 2022) Disiplin kerja menunjukkan adanya kesadaran dalam diri karyawan untuk lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai (Pranata dan Purbasari, 2021). Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan (Mariani dan Sariyathi, 2017).

CV. Bintang Darmawan Silver merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan ekspor perhiasan yang terbuat dari perak (silver) yang beralamat di Jl. Nagasari

No.98, Penatih Daging Puri, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Dari hasil observasi serta wawancara peneliti dengan Manajer dari CV. Bintang Darmawan Silver terdapat permasalahan menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini diperkuat dengan menurunnya omzet perusahaan dari tahun 2022 dan tahun 2023.

Tabel 1. Omzet Perusahaan CV. Bintang Darmawan Silver Tahun 2022- 2023

No.	Bulan	2022			2023		
		Target (Juta Rupiah)	Realisasi (Juta Rupiah)	(%)	Target (Juta Rupiah)	Realisasi (Juta Rupiah)	(%)
1.	Januari	500	350	70,0	500	245	49,0
2.	Februari	500	300	60,0	500	288	57,6
3.	Maret	500	333	66,6	500	356	71,2
4.	April	500	298	59,6	500	243	48,6
5.	Mei	500	289	57,8	500	332	66,4
6.	Juni	500	222	44,4	500	245	49,0
7.	Juli	500	213	42,6	500	223	44,6
8.	Agustus	500	310	62,0	500	244	48,8
9.	September	500	290	58,0	500	312	62,4
10.	Oktober	500	389	77,8	500	288	57,6
11.	November	500	277	55,4	500	323	64,6
12.	Desember	500	398	79,6	500	354	70,8
Rata-rata			66,17 %			57,55	

Sumber : CV. Bintang Darmawan Silver (2023)

Berdasarkan Tabel 1., terjadi penurunan omzet tahunan sebesar 8,62 persen pada tahun 2023 dari tahun 2022. Pada tahun 2022 omzet perusahaan tertinggi diperoleh pada bulan Desember dengan perolehan sebesar Rp 398 Juta atau 79,6 persen dari target yang diharapkan, sedangkan omzet terendah diperoleh pada bulan Juli 2022 sebesar Rp 213 Juta atau 42,6 persen dari target yang diharapkan. Pada tahun 2023 omzet tertinggi diperoleh pada bulan Maret sebesar Rp 356 Juta atau 71,2 persen dari target yang diharapkan, dan omzet terendah diperoleh pada bulan Juli 2023 sebesar Rp 223 Juta atau 44,6 persen dari target yang diharapkan. Penurunan omzet perusahaan pada tabel sekilas mencerminkan penurunan kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan terjadi permasalahan antar karyawan. Permasalahan yang terjadi terkait dengan hubungan karyawan kepada atasan atau antar karyawan. Selain permasalahan antar karyawan, peralatan kerja yang belum memadai juga menyebabkan terhambatnya pekerjaan terselesaikan. Salah satu contohnya adalah dibidang produksi, dimana saat pembuatan atau memproses silver di tahap penghalusan produk dalam ruangan tempat bekerja masih kurangnya sirkulasi udara sehingga debu-debu hasil penghalusan produk tidak keluar dari ruangan menyebabkan beberapa karyawan merasa kesulitan untuk bernafas. Wawancara juga dilakukan ke karyawan lain, ada karyawan yang menceritakan bahwa setiap mau menyampaikan keluhan kepada atasan terkait kelemahan serta kebutuhan

karyawan dalam bekerja dari atasan tidak memberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan itu. Dikarenakan karyawan merasa enggan untuk menyampaikan keluhan mereka, karyawan memilih untuk tetap bekerja dengan semaksimal yang bisa mereka kerjakan. Lingkungan kerja yang terdapat pada CV. Bintang Darmawan Silver dirasa kurang, karena karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja yang kurang mendukung, setelah dilakukan wawancara pada HRD terdapat permasalahan pada tingkat absensi karyawan. Absensi karyawan mencerminkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012:98) batasan dari ketidak wajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran. Data absensi karyawan sepanjang tahun 2023 ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Absensi
1.	Januari	37	20	57	7,70 %
2.	Februari	37	20	51	6,89 %
3.	Maret	37	22	50	6,14 %
4.	April	37	17	46	7,31 %
5.	Mei	37	21	48	6,18 %
6.	Juni	37	19	43	6,12 %
7.	Juli	37	20	28	3,78 %
8.	Agustus	37	22	39	4,79 %
9.	September	37	20	47	6,35 %
10.	Oktober	37	22	44	5,41 %
11.	November	37	22	26	3,19 %
12.	Desember	37	19	51	7,25 %
Rata-rata		37	20	44	5,93 %

Sumber : CV. Bintang Darmawan Silver (2023)

Berdasarkan Tabel 2., rata-rata absensi karyawan sepanjang tahun 2023 mencapai angka 5,93 persen. Hal itu berarti menurut teori dari Hasibuan sudah melebihi dari batas atas absensi. Sehingga absensi atau ketidakhadiran pada karyawan CV. Bintang Darmawan Silver tergolong tinggi. Tingginya absensi tersebut merupakan salah satu hal yang mencerminkan kurangnya disiplin dari karyawan. Terdapatnya lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kedisiplinan karyawan yang kurang mengakibatkan kinerja dari karyawan tidak tercapai secara maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.

lingkungan kerja adalah kondisi ataupun suasana disekitar karyawan, selama waktu karyawan melakukan kegiatan yang mana kegiatan tersebut mempunyai pengaruh bagi karyawan

pada waktu melakukan kegiatan kerja dalam rangka menjalankan operasional perusahaan (Makkuradde *et al.*, 2021). Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Hasibuan dan Arnesih, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryuni *et al.*, (2023), Yolanda *et al.*, (2023), Aryani *et al.*, (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik (Yakin *et al.*, 2021). Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriana *et al.*, (2023), Putra *et al.*, (2023), Januarta dan Premayani (2023) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah:

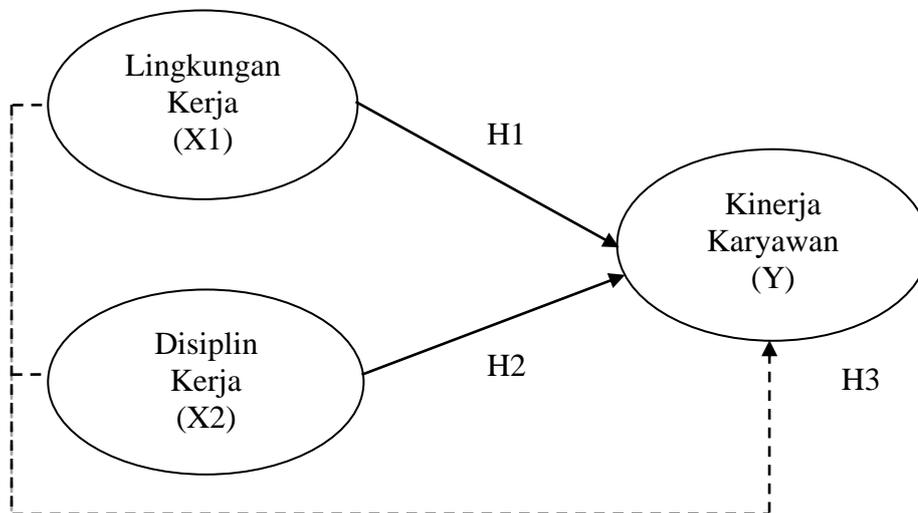
H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat orang betah bekerja dan fokus serta adanya kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan maka kinerja karyawan akan meningkat (Lusiana dan Firdaus, 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Sunarto (2022), Putra *et al.*, (2022), Swandewi dan Wimba (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:57). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependent* (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2018:59). Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Swandewi dan Wimba (2022)

Penelitian ini dilakukan pada CV. Bintang Darmawan Silver yang berlokasi Jl. Nagasari No.98, Penatih Daging Puri, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver sebanyak 37 orang. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum instrumen dipergunakan untuk melaksanakan penelitian maka instrumen tersebut harus diuji coba terlebih dahulu kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan untuk menguji validitasnya. Jika instrumen sudah valid maka peneliti siap mempergunakan kuesionernya untuk penelitian. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien

korelasi *Pearson Correlation* (r) > 0,3. Pada Tabel 3., akan diuraikan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,726	0,300	Valid
	Y.2	0,662	0,300	Valid
	Y.3	0,804	0,300	Valid
	Y.4	0,796	0,300	Valid
	Y.5	0,760	0,300	Valid
	Y.6	0,912	0,300	Valid
	Y.7	0,731	0,300	Valid
	Y.8	0,780	0,300	Valid
	Y.9	0,614	0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,806	0,300	Valid
	X1.2	0,619	0,300	Valid
	X1.3	0,724	0,300	Valid
	X1.4	0,772	0,300	Valid
	X1.5	0,745	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,725	0,300	Valid
	X2.2	0,647	0,300	Valid
	X2.3	0,685	0,300	Valid
	X2.4	0,801	0,300	Valid
	X2.5	0,793	0,300	Valid
	X2.6	0,815	0,300	Valid
	X2.7	0,821	0,300	Valid
	X2.8	0,713	0,300	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel
Lingkungan kerja	0,778	Reliabel
Disiplin kerja	0,891	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4., hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi *Alpha* (α) *Cronbach* berada di atas 0,60).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.211	4.186		0.767	0.448
Lingkungan kerja	0.668	0.219	0.392	3.051	0.004
Disiplin kerja	0.636	0.173	0.472	3.670	0.001
F hitung	: 17,653				
Sig	: 0,000				
R square	: 0,509				

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,509. Hal ini berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 50,9 persen terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Berdasarkan Tabel 5., maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,668 dengan $t_{hitung} (3,051) > t_{tabel} (1,689)$ serta nilai sig. $0,004 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja pada CV. Bintang Darmawan Silver, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver. Berdasarkan pernyataan 37 responden yang merupakan karyawan CV. Bintang Darmawan Silver melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa CV. Bintang Darmawan Silver mampu menyediakan fasilitas kerja yang dapat mendukung dalam aktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan CV. Bintang Darmawan Silver memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut juga sesuai dengan tanggapan responden atas kinerja karyawan dimana hal tersebut mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriana *et al.*, (2023), Putra *et al.*, (2023), Januarta dan Premayani (2023) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,636 dengan $t_{hitung} (3,670) >$

t_{tabel} (1,689) serta nilai sig. $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada CV. Bintang Darmawan Silver, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver. CV. Bintang Darmawan Silver yang merupakan perusahaan yang sangat mengutamakan kepercayaan konsumen sehingga CV. Bintang Darmawan Silver memerlukan karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi karena pada karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan sehingga konsumen merasa puas terhadap kinerja karyawannya CV. Bintang Darmawan Silver. Jika hal tersebut tidak dimbangi dengan disiplin karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan tidak akan maksimal yang berdampak pada hilangnya kepercayaan konsumen terhadap CV. Bintang Darmawan Silver. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriana *et al.*, (2023), Putra *et al.*, (2023), Januarta dan Premayani (2023) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver. Dibuktikan dari F_{hitung} (17,653) $> F_{tabel}$ (3,28) dan serta sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja disertai tingginya disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silver. Peningkatan kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silver dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja serta dipadukan disiplin kerja. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 37 responden yang merupakan karyawan lingkungan kerja, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki persepsi bahwa CV. Bintang Darmawan Silver mampu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman disertai adanya disiplin kerja yang tinggi. Hal ini menguatkan pendapat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Sunarto (2022), Putra *et al.*, (2022), Swandewi dan Wimba (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan CV. Bintang Darmawan Silver diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar mampu bertanggung jawab dan berkontribusi kerja dengan maksimal, melakukan pemerataan jumlah fasilitas pendingin ruangan berupa kipas angin maupun *air conditioner* di setiap bagian serta melakukan monitoring dan secara intensif melakukan pengawasan secara langsung dengan terjun kelapangan.

Daftar Pustaka

- Anastasya, V., dan Mon, M. D. (2022). Pengaruh Manajemen Bakat, Motivasi, Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Kota Batam. *Syntax Literate*, 7(10), 15231–15247.
- Aryani, N. L. G. D., Sadiartha, A. A. N. G., dan Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UPT Badung Utara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Badung). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(12), 2312–2321.
- Aryuni, I. G. A. I. F., Suardika, N., dan Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Artha Seduh. *Jurnal Emas*, 4(6), 227–236.
- Astuti, S. S., dan Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Erdi, H., Bambang, R., dan Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 565–574.
- Fajar, F., dan Maria, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Virtus Facilities Services Area Bandung. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 19(2), 40–49.
- Hasibuan, R., dan Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.
- Januarta, I. N., dan Premayani, N. W. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kamasan Klungkung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1475–1481.
- Krisnawati, N. K., dan Wimba, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 489–500.
- Lusiana, H., dan Firdaus. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 112–122.
- Makkuradde, S., Mointi, R., Poylema, F., dan Sauw, O. (2021). Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. *Jurnal Mirai*

- Manajemen*, 6(2), 255–265.
- Malale, M. R., Adolfina, dan Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 845–854.
- Mariani, L. M. I., dan Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569.
- Pitriana, G. A., Trarintya, M. A. P., dan Pratiw, K. A. (2023). Peranan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(9), 1934–1945.
- Pranata, H., dan Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19–28.
- Putra, D. W. W., Sawiji, H., dan Subarno, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348.
- Putra, I. N. C. A., Trarintya, M. A. P., dan Yoga, G. A. D. M. (2023). Dampak Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial pada Kinerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(9), 1864–1874.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Safira, A. D. A., dan Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978–979.
- Setiawan, I., dan Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (p. 78). Selemba Empat.
- Suputra, I. D. N. S. A., dan Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Swandewi, I. G. H., dan Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Tanjung, A. W., dan Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 177.
- Yakin, N. N. A., Yusnita, R. T., dan Sutrisna, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Yolanda, S., Surajiyo, Nasruddin, dan Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 2(3), 10–18.
- Zuhaena, F., dan Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(4), 743–749.