

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hal paling dasar yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi adalah memastikan perkembangan organisasi tersebut dimasa depan. Berkembangnya suatu organisasi, terutama perusahaan, tidak akan lepas dari kemampuan organisasi tersebut dalam memanfaatkan serta mengelola sumber daya yang mereka miliki. Salah satu sumber daya yang paling dasar dalam sebuah perusahaan, dan sudah pasti dimiliki oleh organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sejalan dengan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis serta tekanan dari industri, setiap perusahaan akan dituntut untuk menjadi yang terdepan dalam bidangnya. Oleh karena itu, karyawan akan dituntut untuk meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan faktor utama yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi akan menjalankan aktivitas bisnisnya. Karyawan adalah aset utama dari sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan, seperti menjadi pemikir, perencana, pengendali, dan pelaksana kegiatan organisasi. Kualitas karyawan dalam organisasi akan menentukan perkembangan dari aktivitas organisasi di masa depan, terutama dalam mencapai tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Kualitas karyawan sendiri dapat dilihat dengan mengukur kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Putri *et al.* (2018), kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang yang berasal dari pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan tersebut, yang mana pencapaian tersebut didasari oleh kapabilitas dari karyawan tersebut. Kemudian Kurniawan & Heryanto (2019) menjelaskan kinerja karyawan sebagai tingkat kesuksesan dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan ditentukan dari target yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Nasir *et al.* (2020) menjelaskan kinerja karyawan secara lebih detil. Kinerja karyawan mengacu kepada hasil kerja dari seseorang, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, ketulusan, serta waktu pengerjaan yang selaras dengan tugas yang didelegasikan kepada orang tersebut dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan ketertarikan dari karyawan, pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, serta tingkat kemampuan, kemauan dan motivasi karyawan dalam menerima perannya. Jika semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan optimal. Hal ini dijelaskan oleh Sabita & Nuraini (2020), dimana kinerja dijabarkan sebagai hal yang penting dalam perusahaan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika tugas-tugas yang dimiliki oleh karyawan bisa dikerjakan dengan sukses. Hal ini sendiri bergantung kepada seberapa baik sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, jika kinerja yang dimiliki karyawan rendah, maka akan

menghalangi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan atau target perusahaan yang telah ditetapkan.

Jatmiko et al. (2015) menjabarkan lebih lanjut tentang bahaya dari kinerja karyawan yang rendah, dimana terjadi hal ini akan menghalangi perusahaan untuk bisa bertahan di era globalisasi saat ini yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan, dimana tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan, namun karyawan juga mempunyai peran yang strategis lain dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Selain itu, Prowoto & Affandi (2021) menjelaskan bahwa saat ini perusahaan akan berhadapan dengan situasi yang dinamis, dimana suasana industri berubah dengan cepat dikarenakan masuknya pesaing baru yang berpotensi memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, teknologi yang terbaru, serta metode produksi yang lebih baik. Oleh karena itu untuk bersaing dengan jenis persaingan dan pembangunan berkelanjutan seperti ini, perusahaan perlu melakukan upaya yang lebih untuk terus bertahan. Sehingga, sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki kinerja yang buruk, maka keberadaan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanda tanya.

Dengan ini dapat disimpulkan, bahwa semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan bisa dimanfaatkan dengan baik jika karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu

perusahaan harus dapat menerapkan manajemen SDM yang baik. Tetapi dalam pelaksanaannya, suatu perusahaan pasti akan menghadapi berbagai tantangan dan rintangan yang akan menghambat perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, baik dari lingkup internal maupun eksternal perusahaan.

Hambatan ini sendiri dirasakan oleh PT X, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi perumahan yang terletak di Bogor. Agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik, diperlukan berbagai inovasi yang dapat menarik pelanggan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik serta dapat membantu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, dalam kegiatan operasionalnya, PT X membagi karyawannya kedalam beberapa *cluster* (kelompok) kerja, yang dibagi berdasarkan proyek perumahan yang digarap oleh perusahaan, seperti Cendana Residence, Griya Kencana Asri, Budi Agung Residence, Kencana Garden, Graha Kencana Asri, dan Bumi Kencana Asri. Pembagian *cluster* kerja ini dimaksudkan untuk mempermudah perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Namun dalam beberapa tahun terakhir, terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan pada PT X. Hal ini dapat dilihat dari penilaian hasil kerja karyawan yang dilakukan secara mandiri oleh perusahaan, dimana dalam penilaian tersebut, kinerja karyawan mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2018 sampai 2020:

Tabel 1.1.
Penilaian Kinerja Karyawan PT. X

No	Nilai	Keterangan	2018		2019		2020	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	A	Sangat Baik	11	10,28%	6	5,94%	8	7,92%
2	B	Baik	28	26,17%	26	25,74%	24	23,76%
3	C	Cukup	25	23,36%	23	22,77%	18	17,82%
4	D	Kurang Baik	31	28,97%	36	35,64%	29	28,71%
5	E	Tidak Baik	12	11,21%	10	9,90%	22	21,78%
Jumlah			107	100%	101	100%	101	100%

Sumber: data internal PT. X (2020)

Perusahaan mengategorikan kinerja karyawannya kedalam lima nilai dan kategori berbeda, yang terdiri dari A (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), D (Kurang Baik), dan E (Tidak Baik). Penilaian kinerja didapatkan dari beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu dan kerja sama. Perusahaan sendiri menargetkan karyawannya untuk memiliki nilai A (Sangat Baik) dan B (Baik) dalam penilaian kinerja karyawannya.

Pada tabel I.1., terlihat bahwa nilai kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup menonjol. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan pada kategori penilaian yang menjadi target dari perusahaan, yaitu kategori A (Sangat Baik) dan B (Baik). Persentase karyawan yang memiliki nilai A dan nilai B menunjukkan penurunan dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Sedangkan hal yang berbeda terlihat pada kategori penilaian D (Kurang Baik) dan E (Tidak Baik), dimana persentase karyawan yang memiliki nilai D dan nilai E menunjukkan kenaikan pada periode yang sama. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam PT X belum mencapai target perusahaan.

Peneliti mencoba mencari tahu penyebab dari menurunnya kinerja karyawan ini. Dari data perusahaan yang diberikan kepada peneliti, terlihat bahwa hal yang mencolok dari rendahnya kinerja karyawan yang terjadi adalah buruknya disiplin karyawan. Hal ini terlihat dari cukup banyaknya frekuensi ketidakhadiran karyawan, dan keterlambatan yang sering terjadi, baik terlambat saat datang ke tempat kerja maupun terlambat saat mengumpulkan tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan tidak banyak tugas yang berhasil diselesaikan, sehingga menghambat kinerja karyawan dari segi kuantitas kerja dan efisiensi waktu.

Selain itu, faktor yang menjadi penghambat kinerja karyawan di perusahaan adalah kondisi tempat kerja yang kurang baik. Dari pengamatan peneliti, karyawan merasa kurang nyaman dengan tempat kerja mereka, sehingga mereka lebih memilih untuk bekerja di luar kantor atau bekerja dari rumah. Perlu diketahui bahwa hal ini terjadi sebelum pandemi COVID-19 yang memang mengharuskan karyawan untuk bekerja di rumah. Hal ini menyebabkan tugas yang berhasil diselesaikan kurang memenuhi target dari perusahaan serta kolaborasi antar karyawan menjadi kurang terlaksana dengan baik, sehingga menghambat kinerja karyawan dari segi kualitas kerja dan kerja sama.

Fenomena ini menjadi permasalahan tersendiri yang harus dihadapi oleh perusahaan karena kinerja karyawan berkaitan dengan target dan tujuan jangka pendek perusahaan, oleh karena itu diperlukan evaluasi dan pembenahan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, yang ditunjukkan oleh prestasi dan kinerja yang dapat dicapai, terutama dalam hal disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Data yang didapatkan kemudian ditindaklanjuti dengan melakukan studi kepustakaan untuk mengumpulkan beberapa referensi mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, terdapat dua faktor yang cukup menonjol, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Beberapa penelitian mengonfirmasi hal ini, dimana hasil penelitian mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh Dheviests & Riyanto (2020), dimana lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan optimal, aman, dan nyaman. Kemudian, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, sistem kerja yang efektif dan efisien akan lebih mudah tercipta dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik juga akan memiliki dampak jangka panjang bagi karyawan.

Variabel pertama yang dapat digunakan untuk meneliti kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sabita & Nuraini (2020), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Kemudian Kurniawan & Heryanto (2019) menjelaskan, lingkungan kerja adalah semua hal yang berada dalam tempat kerja karyawan, baik berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Secara fisik, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif dapat mendukung pelaksanaan kerja seorang karyawan. Secara non-

fisik, hubungan sosial dengan rekan kerja serta atasan juga dapat mendukung pelaksanaan kerja.

Untuk melihat lingkungan kerja, peneliti mencoba mencari informasi lebih dalam terkait permasalahan ini dengan menghubungi kembali pihak perusahaan. Oleh karena itu peneliti menghubungi langsung pihak perusahaan untuk mendapatkan informasi terkait kondisi lingkungan kerja.

Pihak perusahaan mengemukakan, saat ini kekurangan yang paling menonjol dalam perusahaan adalah fasilitas makanan. Perusahaan tidak memiliki tempat yang layak bagi karyawan untuk makan siang, sehingga karyawan terpaksa pergi ke tempat makan di luar area perusahaan. Selain itu keberadaan fasilitas kesehatan dan fasilitas kebersihan hanya seadanya. Namun kondisi pandemi COVID-19 saat ini mengharuskan perusahaan untuk mematuhi protokol kesehatan, sehingga fasilitas kesehatan dan kebersihan yang dimiliki perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kondisi ini dibahas oleh Sarwani (2016) yang menyatakan bahwa salah satu prinsip dasar dari lingkungan kerja adalah penyediaan berbagai macam fasilitas bagi karyawan. Jika terdapat kekurangan fasilitas yang tersedia dalam tempat kerja, maka lingkungan kerja belum bisa dianggap baik.

Selain fasilitas yang kurang, pihak perusahaan mengungkapkan bahwa saat ini kondisi fisik perusahaan masih belum tertata rapih, serta ruang kerja yang masih belum kondusif juga menjadi salah satu hambatan dalam lingkungan kerja. Hal ini ditandai dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik dan ukuran ruangan kerja yang kurang luas. Selain itu, terdapat ketakutan jika tempat kerja saat ini sedang tidak aman dikarenakan kondisi pandemi COVID-19,

sehingga banyak karyawan yang khawatir bahwa tempat kerja akan menjadi tempat penyebaran virus. Perusahaan menangani kedua masalah ini dengan melakukan renovasi untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dan memberikan *shift* bagi karyawan untuk bergiliran bekerja dikantor dan bekerja dari rumah (*Work From Home, WFH*). Namun solusi ini tidak terlalu membantu, dikarenakan renovasi tempat kerja yang saat ini dilakukan menyebabkan debu-debu yang menyulitkan karyawan dalam bekerja, serta *shift* WFH menyebabkan beberapa tempat kerja yang ditinggal karyawannya menjadi tidak terpakai dengan baik, berantakan, dan terbengkalai. Kondisi ini juga dibahas oleh Sarwani (2016) yang menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi kondisi kerja akan memberikan dampak buruk bagi lingkungan kerja. Jika kondisi kerja perusahaan berada dalam situasi yang buruk, sehingga tidak mumpuni bagi karyawan untuk bekerja, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi karyawan itu sendiri.

Terakhir, pihak perusahaan menginformasikan bahwa dalam situasi normal, hubungan antar karyawan cukup dekat dan kompak, namun hal ini hanya terjadi di antara karyawan dalam satu divisi. Namun hubungan antara karyawan dengan divisi yang berbeda tidak terlalu dekat. Hal ini akan menimbulkan masalah jika terdapat pekerjaan yang mengharuskan kolaborasi antar divisi. Situasi ini mulai diperparah oleh pandemi COVID-19, dimana karena karyawan diberikan *shift* untuk bekerja dikantor atau dari rumah, interaksi antar karyawan menjadi berkurang, bahkan untuk interaksi karyawan dalam satu divisi. Sarwani (2016) menjelaskan bahwa masalah hubungan karyawan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam membahas lingkungan kerja, karena merupakan bentuk dari lingkungan kerja non

fisik. Jika hubungan antar karyawan bermasalah, maka akan berpengaruh buruk terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang terjadi dalam perusahaan sedang dalam kondisi yang tidak baik. Hal ini juga diperparah dengan kondisi pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Wiryana (2017) menyatakan bahwa jika lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian dari Dheviests & Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan muncul jika karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya secara baik, optimal, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang buruk akan mempersulit karyawan untuk meraih hasil kerja secara efektif dan efisien, begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja memiliki kondisi dan fasilitas yang baik, maka akan mempermudah karyawan untuk meraih hasil kerja yang baik.

Variabel kedua yang dapat digunakan untuk meneliti kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh Nasir *et al.* (2020), dimana dalam organisasi, setiap karyawan akan membawa impian, harapan, dan cita-cita mereka ke dalam perusahaan. Semua hal tersebut akan terlihat dari perilaku kerja karyawan. Jika perilaku kerja karyawan dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan akan mengarah pada kepentingan organisasi, bukan kepentingan pribadi. Oleh karena itu diperlukan regulasi dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh organisasi dibentuk dalam rangka mengarahkan perilaku kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirya (2017), disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ada dalam organisasi. Kemudian Kurniawan & Heryanto (2019) menjelaskan, disiplin kerja merupakan perilaku seseorang terhadap regulasi prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai alat bagi perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka berkeinginan untuk merubah perilaku mereka dengan maksud untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan.

Berkaitan dengan disiplin kerja, peneliti mendapatkan data ketidakhadiran karyawan yang telah direkapitulasi oleh pihak perusahaan. Penggunaan data ketidakhadiran untuk melihat disiplin kerja diungkapkan oleh Lusigita (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang buruk didalam suatu organisasi atau perusahaan akan ditunjukkan oleh tingkat ketidakhadiran atau absensi 3% keatas. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan tahun 2020

Bulan (1)	Jumlah Karyawan (2)	Jumlah Hari Kerja (3)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (4) (2 x 3)	Frekuensi Ketidakhadiran (5)	Persentase Ketidakhadiran (6) (5:4 x 100%)
Jan	101	22	2222	52	2,34%
Feb	101	19	1919	70	3,65%
Mar	99	21	2079	130	6,25%
Apr	91	21	1911	119	6,23%
Mei	91	17	1547	105	6,79%
Jun	91	21	1911	78	4,08%
Jul	94	22	2068	81	3,92%
Agu	94	18	1692	58	3,43%
Sep	98	22	2156	68	3,15%
Okt	98	19	1862	73	3,92%
Nov	101	21	2121	35	1,65%
Des	101	20	2020	33	1,63%
Rata-Rata				75,17	3,92%

Sumber: data internal PT. X (2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran yang terjadi pada PT X cukup tinggi, rata-rata 75,17 ketidakhadiran dengan persentase 3,92%. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Maret sampai bulan Mei, dimana saat itu merupakan awal penyebaran virus COVID-19 di Indonesia, dan ditambah lagi pada bulan Mei umat muslim sedang menjalankan ibadah puasa Ramadhan. Tingkat ketidakhadiran yang mencapai rata-rata 3,92% ini dapat menjadi indikasi terkait rendahnya disiplin kerja yang ada dalam PT X. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Lusigita (2017) dimana tingkat absensi yang dipandang baik berkisar antara 2% hingga 3%, sedangkan disiplin kerja yang buruk didalam suatu organisasi atau perusahaan ditunjukkan oleh absensi 3% keatas.

Disiplin kerja yang buruk dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini disinggung oleh penelitian dari Hamid & Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan buruk, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dheviests & Riyanto (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta mendorong sikap saling menghormati antar karyawan, yang akan berakibat pada terciptanya kinerja yang maksimal.

Berdasarkan faktor-faktor yang diperoleh dari data-data perusahaan, yang didukung oleh jurnal-jurnal referensi yang didapatkan dari penelitian kepustakaan, peneliti ingin membuktikan apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan pada PT X secara signifikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. X?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X?

3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X?
4. Apakah model penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memprediksi kinerja karyawan di PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. X
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X.
4. Untuk mengetahui apakah model penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memprediksi kinerja karyawan di PT. X.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, terutama berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja,

dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. X untuk pengambilan keputusan dalam penerapan manajemen SDM di perusahaan, serta dapat membantu PT. X untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya permasalahan kinerja karyawan di masa mendatang.