

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang”

Noeria Susitiningrum, Handoyo Djoko² & Reni Shinta Dewi³
Noeria92@gmail.com

Abstract

Every company needs a resource that has an important influence to achieve the expected goals. Resources may include natural resources, human resources, knowledge resources and technology resources. Employee performance is not good due to poor working environment, lack of motivation and lack of work discipline PT. Njonja Meneer Semarang engaged in the herbal industry in which there are production employees are actively involved in the company's production activities.

This type of research is explanatory research. The sampling technique include nonprobability sampling technique is purposive sampling. The sample in this research were 76 respondents who are production employees of PT. Njonja Meneer Semarang. In the analysis of the test used factor analysis with SPSS 20.

Results of statistical analysis known partial effect of the work environment on employee performance by 57,2%. Then the motivation on employee performance by 55,2%. As for the discipline of work on employee performance by 44,5%. Effect of Simultaneous influence of the working environment, motivation and discipline to the employee performance by 72,0%, while 28,0% are influenced by other factors.

Recommendations for improving the performance of employees to the company to increase its attention to the work environment, motivation and discipline of work which in turn will ultimately increase employee performance.

Keywords: work environment, motivation, work discipline, performance.

Abstrak

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi. Kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja PT. Njonja Meneer Semarang yang bergerak dalam industri jamu yang didalamnya terdapat karyawan bagian produksi yang berperan aktif dalam aktivitas produksi perusahaan.

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel termasuk teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang. Pada analisis digunakan uji analisis faktor dengan bantuan SPSS 20.

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,2%. Kemudian motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Sedangkan untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%. Pengaruh secara simultan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,0% sedangkan 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, otivasi kerja, disiplin kerja, kinerja

¹Noeria Suditiningrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Pada kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif". Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Menurut Siagian (2008:78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Apabila hal-hal tersebut dapat berjalan dengan baik, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena apabila suatu perusahaan meningkatkan kinerjanya, segala aktivitas yang ada dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil yang baik karena tenaga kerjanya bekerja secara optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang**".

KERANGKA TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000;183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Definisi lain, menurut Sedarmayanti (2001;1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja:

Setiap perusahaan tentunya memiliki cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi (Danang Sunyoto, 2012:44), yaitu Hubungan Karyawan, Tingkat Kebisingan, Peraturan kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, dan Keamanan.

Motivasi Kerja

Menurut Supardi dan Syaiful Anwar (2004:47) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Menurut Jahrie dan Hariyoto (2000) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Faktor Intern, yaitu faktor yang terdapat dalam diri pegawai itu sendiri, yaitu:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern, yaitu faktor yang berasal dari luar diri pegawai seperti:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Jaminan pekerjaan
 - e. Status atau kedudukan yang berlaku
 - f. Peraturan yang berlaku

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2005:611) disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (1982:199) mengemukakan pengertian kedisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan bak tertulis maupun tidak tertulis. Kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi fungsinya itu meliputi daya tahan, kehandalan, ketelitian yang dihasilkan, kemudahan dioperasikan dan diperbaiki dan atribut lain yang berharga pada produk secara keseluruhan. (Kotler&Amstrong, 2004:347).

Tujuan Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran.

Menurut Soejono dalam bukunya Sistem dan Prosedur Kerja (1997:67) Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.
2. Berpakaian rapi.
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan (Robbins, 2006). Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
- 2) Pendidikan
Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- 3) Ketrampilan
Karyawan yang memiliki ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.
- 4) Kepemimpinan
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- 5) Tingkat penghasilan
Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- 6) Iklim kerja
Iklim kerja yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Sarana pra sarana
Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- 8) Kesempatan berprestasi.
Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Bernardin dan Russel dalam Rosyidi (2007) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang pegawai, yaitu:

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

3. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koodinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Beberapa variabel yang diduga mempengaruhi perpindahan merk adalah harga, kualitas produk, iklan, gaya hidup. Hipotesis diketahui mempengaruhi :

1. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang.
2. Diduga ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang.
3. Didugaa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang.
4. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang. Berdasarkan jumlah populasi maka jumlah sampel yang diambil adalah 76 orang dengan menggunakan teknik *responden random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (9,952) > t tabel (1,993). Variabel motivasi kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (9,544) > t tabel (1,993). Variabel disiplin kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (7,710) > t tabel (1,993).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F hitung (61,776) > F tabel (3,73).

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji faktor yang telah dilakukan, maka terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja kemudian dapat dilanjutkan pada uji-uji selanjutnya. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang.

Berdasarkan hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah **ada pengaruh** antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,2%. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nunung Budiasih (2009) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan PT Adi Mitra Pratama Semarang yang ditempatkan pada PT Alam Cipta Indah Jaya Semarang/Mal Ciputra Semarang), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang memadai semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil uji rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan nilai *mean* secara keseluruhan mendapat penilaian 3,72 yang artinya lingkungan kerja di PT. Njonja Meneer Semarang cukup baik mendekati baik. Akan tetapi masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu, pewarnaan cat pada dinding ruang kerja yang kurang cerah, kualitas penerangan yang kurang memadai, kurangnya ketercukupan tempat sampah, kondisi pertukaran yang kurang baik sehingga responden masih merasakan pengap saat didalam ruang produksi, jumlah jendela/ventilasi yang kurang memadai, kebisingan suara mesin yang mengganggu responden, kurangnya fasilitas perusahaan, kondisi persaingan dengan rekan kerja yang kurang baik dan sikap pemimpin terhadap karyawan yang kurang ramah dan dekat dengan karyawannya.

Berdasarkan hipotesis variabel kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah **ada pengaruh** antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Menjawab penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyany Komala Sary (2009) mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Propan Raya ICC Semarang, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 40,2%. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil dari uji rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja dengan nilai *mean* sebesar 3,65 yang artinya motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Njonja Meneer Semarang cukup baik mendekati baik. Namun masih ada beberapa jawaban responden yang dibawah rata-rata yaitu, kurangnya ketertiban dalam menggunakan alat-alat kerja, kurangnya ambisi yang dimiliki karyawan untuk menjadi karyawan teladan, dan kurangnya usaha dalam mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.

Berdasarkan hipotesis variabel ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah **ada pengaruh** antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%. Menjawab penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Marlingga (2009) mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hasil dari uji rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja dengan nilai *mean* sebesar 3,80 yang artinya disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Njonja Meneer Semarang cukup baik mendekati baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden masih ada beberapa jawaban responden yang dibawah rata-rata yaitu, kurangnya pemahaman standar kerja oleh responden, kurangnya disiplin dalam menggunakan dan memelihara peralatan kerja sesuai dengan standar kerja, kurangnya pengetahuan responden terhadap peraturan perusahaan, kurang disiplinnya responden dalam menggunakan seragam atau atribut, masih ada beberapa responden yang melanggar peraturan perusahaan, kurangnya sikap disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan, kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, kurangnya penegakan disiplin absensi kehadiran, responden masih ada yang datang dan pulang tidak sesuai peraturan perusahaan.

Berdasarkan hipotesis yang keempat dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai beta sebesar 0,328 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan kurangnya kenyamanan lingkungan kerja yang dikarenakan bisingnya alat-alat produksi sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja memiliki nilai beta sebesar 0,318 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Namun faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja yang memiliki nilai beta sebesar 0,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Dari analisis diatas, maka dapat dilihat bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi pengaruh yang paling besar diantara variabel lainnya karena dengan memiliki disiplin yang baik dari diri sendiri kinerja karyawan pun juga otomatis akan lebih efektif dan efisien sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Meskipun demikian lingkungan kerja dan motivasi kerja juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat karyawan untuk melakukan kinerja yang semakin baik. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sedangkan Lingkungan Kerja dapat menimbulkan rasa nyaman dan betah untuk terus dikantor dan bekerja, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dan baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan, diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja PT. Njonja Meneer Semarang adalah baik yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 3,72. Yang didukung oleh nilai diatas rata-rata yaitu, antara lain jumlah penerangan di ruang kerja, kebersihan di lingkungan kerja, tingkat keamanan di lingkungan kerja, tingkat kebisingan suara mesin, kebersihan fasilitas perusahaan, adanya komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya, sikap rekan kerja yang baik, dan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
2. Motivasi kerja pada bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang dapat dikategorikan cukup tinggi yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 3,65. Hal tersebut didukung oleh nilai diatas

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

rata-rata yaitu antara lain adanya perasaan senang dalam bekerja, karyawan menikmati pekerjaan yang dikerjakan, pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan, berusaha bekerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya, dan keinginan untuk meningkatkan hasil atau prestasi kerja.

3. Disiplin kerja bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang dapat dikatakan baik yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 3,80. Hal tersebut didukung oleh nilai diatas rata-rata yaitu antara lain sebagian responden telah mematuhi standar kerja perusahaan dan sebagian besar responden tidak melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, serta selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang adalah baik yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 3,85. Hal tersebut didukung oleh nilai diatas rata-rata yaitu antara lain responden dapat memanajemen waktu dalam melaksanakan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan, serta minimnya pengulangan kesalahan pekerjaan.
5. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,2%.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,2%.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,5%.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,0%.

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan lingkungan kerja PT. Njonja Meneer Semarang sudah baik. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja. Namun perusahaan perlu menambahkan atribut seperti penutup telinga agar karyawan tidak terganggu dengan suara bising mesin produksi karena suara tersebut mengganggu kinerja karyawan dan tidak baik untuk kesehatan telinga Perasaan terganggu akibat suara bising dari suara mesin dan alat-alat produksi hendaknya diminimalisir. Adanya fasilitas perusahaan seperti tempat ibadah dan toilet juga harus dipenuhi oleh perusahaan. Karena kedua hal tersebut memiliki nilai rata-rata terendah.
2. Untuk menciptakan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang lebih baik pada ketertiban dalam menggunakan alat-alat kerja perlu adanya sosialisasi karena dengan tertib menggunakan alat-alat kerja yang ada maka karyawan telah menggunakan standar kerja perusahaan sehingga produk yang dihasilkan pun juga lebih steril dan baik. Perusahaan perlu meningkatkan pemenuhan kebutuhan penghargaan karena dengan tingkat penghargaan yang tinggi karyawan merasa diperhatikan keberadaannya sehingga dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan. Tentunya dalam memberikan peningkatan pemenuhan penghargaan harus tetap disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
3. Secara keseluruhan disiplin kerja disini sudah baik, yang perlu sekiranya dilakukan adalah memberikan pemahaman kepada karyawan tentang peraturan yang ada di perusahaan dengan mensosialisasikan pentingnya kepatuhan terhadap presensi kehadiran dalam bekerja karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang masih datang terlambat dalam bekerja baik saat jam masuk, istirahat maupun pulang, serta tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang cukup tinggi.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas dan segera bagi pelanggar peraturan dengan tujuan agar memberikan efek jera agar tidak menjadikan kebiasaan.

4. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai target, kesesuaian hasil kerja dalam satu bulan, dan tingkat kesalahan dalam pekerjaan tidak berangsur-angsur terulang maka perusahaan perlu memotivasi karyawan agar karyawan lebih termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, selain ketiga faktor tersebut di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, kompensasi, jaminan sosial, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi(PerencanaanSistemProduksi)*. Yogyakarta : BPFE.
- Budiarsih, Nunung. 2009. *Pengaruh Pelatihandan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang yang ditempatkan pada PT. Alam Cipta Indah Jaya Semarang/Mal Ciputra Semarang)*. Skripsi. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Djarwanto. 1998. *Statistik Induktif*. Edisi keempat. BPFE : Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- _____. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Grasindo :Jakarta. KomalaSary, Riyany. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Propan Raya ICC Semarang*. Skripsi. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Marlingga, Lina. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karayawan pada PT.Garuda Indonesia Branch Office Semarang*. Skripsi. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Gajahmada University Press.
- _____. 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia.
- _____. 2000. *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama : Bandung.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen SDM untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*, Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid Pertama, PT Indeks Kelompok Gramedia :Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sedarmayanti.2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, : Yogyakarta.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. BumiAksara : Jakarta.
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta :Bandung.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta :Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru : Yogyakarta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, UII Press:Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Kencana Prenada Media Group :Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Vera, Parlinda. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Volume XVII.Nomor 1 April. STIE YKPN : Yogyakarta.

Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta :Kanisius.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Zainun, Buchori. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara : Jakarta.

¹Noeria Suditianingrum, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

²Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro