

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
SWASTA DI KABUPATEN KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**Peminatan:**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh:

**Taufik Fitrianto**

NIM: 1921100092

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KABUPATEN  
KLATEN**

Diajukan oleh:

**Taufik Fitrianto**

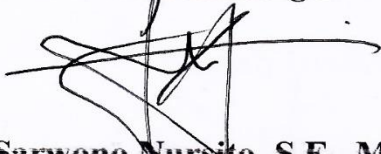
**NIM: 1921100092**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal ..... *14 Juli 2023* .....

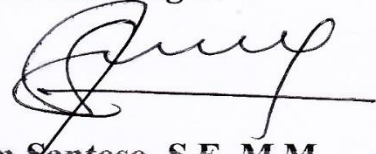
**Pembimbing I**



**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**

**NIP. 19761215 200501 1 001**

**Pembimbing II**



**H. Imam Santoso, S.E., M.M.**

**NIK. 690 490 190**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.**

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI**  
**KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh:

**Taufik Fitrianto**  
**NIM: 1921100092**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten  
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen  
Pada tanggal.....26.....Juli.....2023

**Ketua**



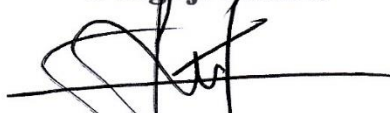
**Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si**  
**NIK. 690 301 250**

**Sekretaris**



**Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.**  
**NIK. 690 098 194**

**Penguji Utama**



**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**  
**NIP. 19761215 200501 1 001**


**Penguji Pendamping**



**H. Imam Santoso, S.E, M.M.**  
**NIK. 690 490 190**



**Disahkan**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**

  
**Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si**  
**NIK. 690 301 250**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufik Fitrianto

NIM : 1921100092

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI KABUPATEN KLATEN” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten,.....

Yang membuat pernyataan,



Taufik Fitrianto

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat hidayah, dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, dan selalu memberikan nasihat, kasih sayang, serta tidak pernah lelah untuk mendoakan anaknya agar sukses, menjadi pribadi yang baik dan memberikan manfaat bagi sesama.
2. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan banyak ilmu dan dengan sabarnya membimbing para mahasiswa. Semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari dan memberikan kontribusi positif dalam masyarakat.
3. Seluruh mahasiswa Manajemen, khususnya teman sekelas yang terus memberikan dukungan dan menjadi sumber inspirasi yang tak ternilai dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan tanggapan. Terimakasih atas kontribusi kalian yang berharga. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa partisipasi dan Kerjasama kalian semua.



## **MOTTO**

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”

**(Ali bin Abi Thalib)**

"Hidup akan selalu berakhir dengan indah kawan. Bila belum indah maka belum berakhir.

**(Patrick Star)**

“Menjadi yang terbaik belum tentu lebih baik daripada menjadi baik”

**(Penulis)**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat, hidayah, serta karunia yang telah Allah SWT berikan kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Klaten”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M., M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah sabar memberikan arahan, koreksi, dan panduan yang berharga dalam setiap tahapan penelitian ini, serta banyak

membantu memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Bapak H. Imam Santoso, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah sabar memberikan arahan, koreksi, dan panduan yang berharga dalam setiap tahapan penelitian ini, serta banyak membantu memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Segenap Dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
7. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang telah membaca.

Klaten,.....

Taufik Fitrianto



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	6
C. Penegasan Judul .....	6
D. Pembatasan Masalah .....	7
E. Rumusan Masalah .....	8
F. Tujuan Penelitian .....	9
G. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
B. Disiplin Kerja .....	13

C. Lingkungan Kerja.....	15
D. Kinerja.....	19
E. Penelitian Terdahulu.....	23
F. Rerangka Pemikiran .....	26
G. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel .....	28
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
D. Data-Data Penelitian .....	30
E. Metode Pengumpulan Data .....	31
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	32
G. Metode Analisis Data .....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	40
A. Gambaran Perusahaan.....	40
B. Deskripsi Data.....	43
C. Jawaban Responden .....	49
D. Analisis Data .....	54
E. Pembahasan.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Simpulan .....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	33
Tabel 4.1	Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2	Distribusi sampel berdasarkan usia.....	44
Tabel 4.3	Distribusi sampel berdasarkan pendidikan.....	45
Tabel 4.4	Distribusi sampel berdasarkan masa kerja .....	47
Tabel 4.5	Distribusi sampel berdasarkan status pekerjaan.....	48
Tabel 4.6	Skor angket variabel disiplin kerja (X1) .....	49
Tabel 4.7	Skor angket variabel lingkungan kerja (X2).....	51
Tabel 4.8	Skor angket variabel kinerja (Y).....	53
Tabel 4.9	Hasil uji validitas.....	55
Tabel 4.10	Hasil uji reliabilitas .....	56
Tabel 4.11	Hasil regresi linier berganda .....	57
Tabel 4.12	Hasil uji t.....	59
Tabel 4.13	Hasil uji F.....	60
Tabel 4.14	Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	61

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin.....	44
Gambar 4.2 Distribusi frekuensi responden menurut usia.....	45
Gambar 4.3 Distribusi frekuensi menurut tingkat pendidikan.....	46
Gambar 4.4 Distribusi frekuensi responden menurut masa kerja.....	47
Gambar 4.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan status kerja.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	72
Lampiran 2: Tabulasi Data .....	76
Lampiran 3: Karakteristik Responden .....	84
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas.....	85
Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas .....	88
Lampiran 6: Hasil Uji Regresi Linier, Uji t, Uji F, Uji $R^2$ .....	89
Lampiran 7: Tabel r .....	90
Lampiran 8: Tabel t .....	92
Lampiran 9: Tabel F .....	94

## ABSTRAK

**Taufik Fitrianto, 1921100092, Program Studi Manajemen, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Klaten.**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten. 2) menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten. 3) menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan observasi dan melalui angket yang dibagikan kepada 100 responden secara acak kepada karyawan swasta di Kabupaten Klaten. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan bukti hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan bukti uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan bukti nilai  $F_{hitung} 18,594 > F_{tabel} 3,09$ . Variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,1% sisanya 73,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Keyword: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung dengan sumber daya manusianya. Dengan persaingan ketat antar organisasi bisnis, maka perusahaan perlu meningkatkan mutu sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia ialah aset potensial untuk mencapai tujuan perusahaan, karena secanggih apapun teknologi dan sebesar apapun modal yang dimiliki, tidak akan berjalan tanpa ada sumber daya manusia sebagai unsur penggerak.

Menurut Noto Atmodjo (2009), manusia merupakan satu dari beberapa komponen penting dalam organisasi demi meraih hajat yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia, perusahaan harus mengembangkan potensi dari tiap individu supaya mendapatkan kualitas maksimal. Pengembangan potensi tiap individu berguna meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga mampu memberikan andil yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era perkembangan ekonomi yang pesat ini, timbul kompetisi yang sengit antar perusahaan. Hal tersebut memicu banyak perusahaan untuk terus melakukan terobosan demi memenangkan kompetisi yang semakin lama semakin ketat. Sumber daya manusia menjadi faktor utama



keberlangsungan dalam sebuah perusahaan. Sebagai faktor utama, sumber daya manusia yang baik akan terlihat dari kinerja yang baik pula.

Kinerja merupakan buah kerja yang diraih seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai kriteria yang sudah ditentukan (Brahmasari dan Suprayetno, 2009). Penjelasan tersebut sama seperti yang dinyatakan oleh Hariandja (2005:169) Kinerja merupakan buah kerja atau perilaku karyawan secara nyata yang dihasilkan berdasarkan perannya dalam organisasi. Jadi sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi dan malas untuk tidak bekerja. Kinerja yang tinggi pun dapat membuat karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang singkat dan lebih efisien.

Kinerja yang baik juga memberikan kontribusi positif dalam meraih tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan kualitas kerja yang dihasilkan. Dalam keberhasilan perusahaan untuk menjuarai kompetisi bisnis yang semakin kompetitif, kinerja juga turut menjadi faktor penentu. Karyawan yang mempunyai kinerja baik akan menyumbangkan keuntungan untuk perusahaan antara lain, peningkatan efisiensi, penghematan dalam biaya, dan meningkatnya kepuasan pelanggan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perlu memperhatikan beberapa faktor, antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada kemahiran karyawan agar mengikuti prosedur dan aturan, sedangkan lingkungan meliputi semua hal yang berada di sekeliling karyawan, seperti fasilitas, suasana kerja, dan hubungan kerja. Dalam beberapa kasus, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

Menurut Nurcahyo (2011) Disiplin kerja berarti ketersediaan dan kesadaran dalam menaati segala peraturan dan norma di suatu organisasi, karena itu disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam peningkatan sumber daya manusia, karena dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dan keteledoran yang mengakibatkan pemborosan kerja. Disiplin juga melatih kepribadian karyawan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik, karena pada dasarnya disiplin terbentuk dalam waktu yang lama dan diperlukan proses latihan. Dengan munculnya disiplin kerja akan menumbuhkan semangat kerja serta memaksimalkan tercapainya tujuan organisasi.

Satu dari sekian hasil positif dari disiplin kerja yang bagus yaitu meningkatnya hasil produksi. Saat karyawan dapat mengikuti jadwal kerja dan mengurus semua tugas yang diberikan tepat waktu, lantas pekerjaan dapat berakhir dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja yang bagus juga akan meningkatkan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan, sebab karyawan menjadi lebih teliti saat melakukan semua tugasnya.

Lingkungan kerja karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, dan ukuran perusahaan (Sinungan, 2008). Lingkungan kerja berarti segala hal yang ada di sekeliling pekerja, seperti yang didefinisikan oleh Sihombing (2004:78) “Lingkungan kerja merupakan banyak faktor selain manusia baik yang non fisik maupun fisik dalam sebuah organisasi”. Lingkungan kerja yang bagus mampu membantu pelaksanaan kinerja dan menumbuhkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik juga kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membantu meningkatkan hubungan kerja antar karyawan. Kemudian fasilitas yang mencukupi akan menunjang tingkat produktivitas karyawan, sebab karyawan menjadi lebih mudaj dalam mengurus tugas yang diberikan dengan baik. Tetapi, apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang bagus, akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin akan mengakibatkan turunnya produktivitas, buruknya hubungan kerja karyawan, hingga turunnya layanan atau kualitas produk yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kurang bagus juga mengakibatkan karyawan merasa tidak aman dan tidak nyaman yang pada akhirnya berakibat meningkatnya tingkat absensi.

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di kabupaten klaten. Karyawan swasta yaitu seseorang

yang melakukan pekerjaan pada lembaga atau perusahaan yang dimiliki pihak swasta, bukan dikelola oleh pemerintah. Karyawan swasta dipekerjakan melalui perjanjian kerja atau kontrak kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberi wawasan yang bermanfaat terhadap lembaga atau perusahaan swasta di Kabupaten Klaten secara umum dalam peningkatan kinerja karyawan untuk meraih kesuksesan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, penelitian tentang penanganan sumber daya manusia menjadi penting dengan tujuan untuk memahami faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penanganan sumber daya manusia dan mengetahui dampak penanganan sumber daya manusia yang baik terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kesimpulan penelitian ini dapat membagikan kontribusi bagi peningkatan sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi untuk perusahaan swasta di kabupaten klaten agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik dan dapat melakukan pembenahan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat menaikkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan pengambilan judul untuk penelitian ini antara lain:

### 1. Alasan Objektif

Sebuah perusahaan selalu memperhatikan tentang kinerja karyawan, karena merupakan faktor utama dalam jalannya perusahaan. Maka dalam penelitian ini penulis ingin menjabarkan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.

### 2. Alasan subyektif

- a. Ketertarikan penulis untuk tahu mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.
- b. Menghemat biaya, waktu, dan tenaga dalam penelitian.

## **C. Penegasan Judul**

Berdasarkan judul dalam penulisan ini, agar tidak terjadi kekeliruan dalam penafsiran, maka perlu diberikan penegasan judul sebagai berikut:

### 1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah karakter seseorang yang berbanding lurus dengan ketentuan, prosedur kerja yang ada atau disiplin ialah sikap, perbuatan dan tingkah laku yang berbanding lurus dengan

peraturan organisasi, baik tidak tertulis maupun tertulis (Sutrisno, 2014).

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana prasarana yang berada di sekeliling karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya Menurut (Sutrisno, 2010).

## 3. Kinerja

kinerja merupakan buah kerja seorang pekerja, suatu kerja manajemen atau sebuah organisasi yang menyeluruh dimana hasil kerja harus dibuktikan secara nyata dan mampu dibandingkan dengan patokan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2010:176).

### **D. Pembatasan Masalah**

Di sebuah penelitian diperlukan pembatasan masalah supaya penelitian lebih terarah terhadap masalah tertentu. Dalam penelitian ini, karena faktor yang memberikan dampak pada kinerja karyawan terlalu banyak, maka akan dibatasi hanya pada masalah:

1. Disiplin kerja yang diukur dengan ketepatan waktu kehadiran karyawan, ketaatan terhadap aturan perusahaan, dan tingkat ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

2. Lingkungan kerja yang diukur dengan komunikasi antar karyawan, fasilitas penunjang pekerjaan, dan penataan ruang kerja.
3. Kinerja karyawan yang diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
4. Subjek hanya karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten yang berusia 20 tahun atau lebih dan telah bekerja minimal 1 tahun pada perusahaan yang sama saat penelitian dilakukan.

#### **E. Rumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten?



## **F. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin diarah antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.

## **G. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini untuk penulis atau pihak lain yang terkait adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Sebagai bentuk penerapan ilmu yang sudah dipelajari di perkuliahan dengan permasalahan yang terjadi di lapangan.

### **2. Manfaat Bagi Pembaca**

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan pembaca, serta sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

### 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Dapat menjadi patokan umum untuk seluruh perusahaan swasta di Kabupaten Klaten dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Dengan mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil simpulan:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kabupaten Klaten.

#### **B. Saran**

Dengan mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka penulis mempunyai beberapa saran untuk dikemukakan antara lain:

1. Secara umum, untuk perusahaan swasta di Kabupaten Klaten hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap upaya

peningkatan ataupun menjaga kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan kerja sebagai bentuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan.

2. Keterbatasan pada jumlah sampel yang diambil karena kurangnya biaya dan waktu dalam penelitian, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak jumlah responden karena jumlah populasi yang begitu besar.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil tema sama, diharapkan menambah variabel lain agar menjadi perbandingan dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afiyati, E. M. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)*.
- Faradila, D. A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mallu, S. (2015). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 1(2).
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta

- Nurchahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), -1972-1982.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Center for Open Science.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Program, N. S., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembakak* (Vol. 7, Issue 1).
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutawijaya, I. P. Y., & Sugiyono, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Sihombing. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. 2018. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Hasibuan, M.(2009). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti(2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.

Sedarmayanti. 2010. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju