

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT YUDO INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh :

Brigita Astrin Oktaviani

6032001277

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT YUDO INDONESIA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By :

Brigita Astrin Oktaviani

6032001277

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Excellent Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT YUDO INDONESIA**

Oleh :

Brigita Astrin Oktaviani

6032001277

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Agustus 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi

A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Brigita Astrin Oktaviani
Tempat, tanggal lahir : Wonogiri, 13 Oktober 2002
NPM : 6032001277
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT YUDO Indonesia

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :
A.Hadisoepadma, Drs, M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 12 Agustus 2024

Pembuat pernyataan: Brigita Astrin Oktaviani



(BRIGITA ASTRIN O.)

ABSTRAK

PT YUDO Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2011 dengan spesialisasi sistem Hot Runner. Hot Runner merupakan komponen inti cetakan dan memproduksi semua bagian penting secara internal termasuk Nozzle, Manifold, Heater, Controller dan sebagainya. Perusahaan ini mewujudkan Smart Manufacturing untuk kepuasan pelanggan dengan mengoptimalkan keseluruhan proses produksi dan memaksimalkan efisiensi melalui Pemantauan & Pengendalian Terintegrasi/Sistem Manajemen Bisnis. Setelah melakukan observasi untuk mengetahui permasalahan yang sedang dialami oleh perusahaan, ditemukan adanya permasalahan dalam disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dalam kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik di PT YUDO Indonesia, mengetahui kinerja karyawan di PT YUDO Indonesia dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT YUDO Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan uji regresi linear berganda. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang melibatkan 42 orang karyawan sebagai populasi. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program IBM SPSS versi 29.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik, termasuk pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan, juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik saling berinteraksi dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R-squared sebesar 64,9%, yang menunjukkan bahwa 64,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT YUDO Indonesia mengembangkan program pelatihan disiplin kerja dan melakukan perbaikan pada kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PT YUDO Indonesia is a manufacturing company established in 2011 specializing in Hot Runner systems. Hot Runner is a core component of the mold and produces all important parts internally including Nozzle, Manifold, Heater, Controller and so on. This company realizes Smart Manufacturing for customer satisfaction by optimizing the entire production process and maximizing efficiency through Integrated Monitoring & Control/Business Management System. After conducting observations to find out the problems being experienced by the company, problems were found in work discipline, physical work environment, and employee performance.

This study aims to determine work discipline and physical work environment at PT YUDO Indonesia, to determine employee performance at PT YUDO Indonesia and to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT YUDO Indonesia.

This study was conducted using a descriptive quantitative research method. Data were analyzed using descriptive statistical analysis techniques and multiple linear regression tests. The data in this study were obtained through a questionnaire involving 42 employees as the population. The data in this study were processed using the IBM SPSS version 29 program.

The results of the analysis show that work discipline has a positive and significant influence on employee performance, where employees who have high discipline tend to complete tasks better and on time. In addition, a good physical work environment, including lighting, cleanliness, and comfort, also contributes to improved performance. This research concludes that work discipline and the physical work environment interact with each other and have a significant effect on employee performance, with an Adjusted R-squared value of 64.9%, which shows that 64.9% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and the physical work environment. Therefore, it is recommended that PT YUDO Indonesia management develop a work discipline training program and make improvements to work environment conditions to increase employee performance.

Keywords : Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan penyertaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YUDO INDONESIA”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Sarjana Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Selama proses pengerjaan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan bimbingan dari beberapa pihak. Maka, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya untuk selalu menyertai, memberkati dan memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Tri Basuki Joewono, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Brigita Meylianti Sulungbudi, Ph.D., ASCA., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Katlea Fitriani, S.T., MSM., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak A. Hadisoepadma, Drs. M.M. selaku dosen pembimbing.
6. Yohanes Didi dan Maria Nunik, selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan utama, sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Kakak dan adik penulis yang selalu memberikan dukungan dan menghibur penulis, sehingga penulis memiliki semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Yogo, Graze, Nazahra, Jazlynn, Ilin, Diva selaku teman terdekat penulis yang selalu memberikan semangat, membantu penulis pada saat penyusunan skripsi dan menemani di masa kuliah, sehingga penulis selalu semangat dan tidak merasa sendiri.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat diterima oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak yang membaca.

Bandung, ... Juli 2024

Penulis,

Brigita Astrin Oktaviani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	i
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Disiplin Kerja	9
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	10
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	10
2.3. Lingkungan Kerja Fisik	11
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	11
2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	12

2.4.	Kinerja Karyawan.....	12
2.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.4.2.	Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.5.	Penelitian Terdahulu.....	14
BAB III METODE DAN OBJEK PENELITIAN		18
3.1.	Metode dan Jenis Penelitian	18
3.2.	Teknik Pengumpulan Data	18
3.2.1.	Primer.....	18
3.2.2.	Sekunder.....	18
3.3.	Populasi	19
3.4.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	19
3.4.1.	Variabel Independen Disiplin Kerja.....	19
3.4.2.	Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik.....	21
3.4.3.	Variabel Dependen Kinerja Karyawan.....	22
3.5.	Pengolahan dan Analisis Data	23
3.6.	Uji Instrumen Data	24
3.6.1.	Uji Validitas.....	24
3.6.2.	Uji Realibilitas	24
3.7.	Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1.	Teknik Analisis Deskriptif.....	26
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	27
3.7.3.	Analisis Linear Berganda.....	29
3.7.4.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	29
3.8.	Objek Penelitian	30
3.9.	Profile Responden	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		35

4.1.	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	35
4.1.1.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	35
4.1.2.	Dimensi Taat Pada Aturan Waktu	36
4.1.3.	Dimensi Taat Pada Peraturan Perusahaan	37
4.1.4.	Dimensi Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Bekerja	38
4.1.5.	Dimensi Taat Pada Norma.....	39
4.2.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik	39
4.2.1.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik	39
4.2.2.	Dimensi Lingkungan Kerja.....	40
4.2.3.	Dimensi Lingkungan Umum.....	42
4.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	43
4.3.1.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .	43
4.3.2.	Dimensi Kualitas Kerja.....	44
4.3.3.	Dimensi Kuantitas Kerja.....	45
4.3.4.	Dimensi Kerjasama	46
4.3.5.	Dimensi Tanggung Jawab	47
4.4.	Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT YUDO Indonesia	47
4.4.1.	Uji Asumsi Klasik	47
4.4.2.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.4.3.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1.	Kesimpulan.....	54
5.1.1.	Disiplin Kerja pada PT YUDO Indonesia.....	54
5.1.2.	Lingkungan Kerja Fisik pada PT YUDO Indonesia	54

5.1.3.	Kinerja Karyawan pada PT YUDO Indonesia	55
5.1.4.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT YUDO Indonesia	55
5.2.	Saran	56
5.2.1.	Peningkatan Disiplin Kerja	56
5.2.2.	Perbaikan Lingkungan Kerja.....	56
5.2.3.	Kebijakan yang mendukung.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....		x
LAMPIRAN.....		xii
RIWAYAT HIDUP		x

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Hasil Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Disiplin Kerja (X1).....	19
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	21
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)	22
Tabel 3. 4 Skor Skala Likert.....	24
Tabel 3. 5 Kategori Koefisien Reliabilitas	25
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas	26
Tabel 3. 7 Interpretasi Rata-rata Hitung.....	27
Tabel 3. 8 Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 3. 9 Usia Responden.....	33
Tabel 3. 10 Lama Bekerja Responden.....	34
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	35
Tabel 4. 2 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Taat Pada Aturan Waktu	36
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Taat Pada Peraturan Perusahaan	37
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Bekerja.....	38
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Taat Pada Norma	39
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	39
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Umum.....	42
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	43
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	44
Tabel 4. 11 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja	45
Tabel 4. 12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerjasama	46
Tabel 4. 13 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Konseptual Penelitian	7
Gambar 3. 1 Logo Perusahaan PT YUDO Indonesia.....	30
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	49
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	50
Gambar 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Gambar 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Gambar 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xii
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	xi
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik	x
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	x

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan negara besar. Berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan tahun 2021-2023 ada 7,56 juta pekerja di Indonesia. Indonesia tetap melaksanakan pembangunan, yang bukan hanya pembangunan fisik, melainkan juga non fisik, seperti meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Pada dewasa ini, dunia kerja banyak memerlukan individu yang memiliki pikiran maju, menawarkan pembaruan dan dapat berkarya dalam menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Maka dari itu, banyak perusahaan atau organisasi berupaya memaksimalkan kinerja karyawannya demi memperoleh rencana jangka panjang perusahaan atau organisasi itu. Kinerja karyawan dari perusahaan akan mengalami peningkatan akibat ada faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga mempengaruhi keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan berubah-ubah. Kedisiplinan mencakup banyak hal, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan. Menjaga disiplin karyawan bukanlah tugas yang mudah dengan dinamika industri yang terus berubah. Disiplin kerja karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja, gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Perubahan budaya kerja, gangguan teknologi, dan masalah manajemen sumber daya manusia adalah beberapa kendala utama dalam mempertahankan disiplin karyawan. Memiliki budaya kerja yang tidak mendukung kedisiplinan, seperti

menerima keterlambatan atau tidak peduli dengan kepatuhan, dapat menghambat upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Selain itu, peningkatan teknologi seperti komunikasi digital terus-menerus dapat membuat sulit untuk menentukan batasan waktu kerja dan pribadi. Manajemen sumber daya manusia juga menghadapi kesulitan dalam mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan. Memahami dan mengelola budaya kerja yang disiplin adalah penting untuk kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan dan persaingan di pasar yang semakin kompleks. Karena itu, organisasi yang mampu menciptakan budaya kerja yang disiplin cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memperkuat reputasi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai macam keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. demikian pula halnya ketika manusia melakukan pekerjaannya, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Tempat kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sementara tempat kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan semangat dan kinerja (Sedarmayanti, 2017).

Peranan lingkungan kerja fisik dalam industri modern semakin penting karena dampaknya terhadap produktivitas, kesehatan mental dan fisik karyawan, serta citra perusahaan. Di lingkungan kerja fisik, banyak masalah dapat muncul, seperti desain ruang yang tidak ergonomis, kebisingan, polusi udara, dan kurangnya aksesibilitas untuk orang yang memiliki kebutuhan khusus. Mereka dapat menurunkan kinerja, meningkatkan stres, dan bahkan menyebabkan cedera di tempat kerja. Karena kesadaran yang meningkat tentang betapa pentingnya kesehatan dan kesejahteraan karyawan bagi keberhasilan bisnis, lingkungan kerja fisik di industri saat ini sangat besar. Tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih tinggi, dan reputasi yang lebih baik di mata konsumen

dan investor cenderung terjadi di perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, di era yang semakin berfokus pada keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menjadi lebih kompetitif jika mereka memahami secara menyeluruh lingkungan kerja fisik mereka dan berusaha untuk meningkatkannya.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu kerja yang baik pula (Permatasari, 2015). Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Bagaimana seorang karyawan bekerja, seberapa efektif mereka menyelesaikan pekerjaan mereka, dan sejauh mana mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan adalah pertanyaan utama dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Di sini, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dianggap memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi semakin penting bagi keberhasilan organisasi karena persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis. Untuk tetap bersaing di pasar yang dinamis saat ini, perusahaan harus mampu mengelola kinerja karyawan mereka dengan efektif. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif mereka dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menerapkan praktik manajemen yang tepat.

PT YUDO Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang beralamat di Kawasan Industri Jababeka I SFB K, Jl. Jababeka Raya No.2A, Wangunharja, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, dengan spesialisasi sistem *Hot Runner*. *Hot Runner* merupakan komponen inti cetakan dan memproduksi semua bagian penting secara internal termasuk *Nozzle*, *Manifold*, *Heater*, *Controller* dan sebagainya. YUDO menerapkan *Smart Manufacturing* untuk kepuasan pelanggan dengan mengoptimalkan keseluruhan proses produksi dan memaksimalkan efisiensi melalui Pemantauan & Pengendalian Terintegrasi atau Sistem Manajemen Bisnis.

Komponen	Pencapaian Penilaian (Persentase %)		
	2021	2022	2023
Tingkat kehadiran	70%	75%	80%
Kedisiplinan	63%	67%	69%
Kuantitas pekerjaan	65%	67%	70%
Kualitas pekerjaan	63%	67%	69%
Tanggung jawab	64%	66%	68%
Rata-rata	65%	68%	71%

Tabel 1. 1
Laporan Hasil Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Perusahaan)

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa semua komponen kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 mengalami peningkatan. Tingkat kehadiran karyawan mengalami peningkatan sebesar 10% yang diimbangi dengan peningkatan angka kedisiplinan karyawan sebesar 6%. Dengan kehadiran dan kedisiplinan karyawan, memiliki dampak juga bagi kuantitas karyawan sebesar 5% dan kualitas kinerja karyawan sebesar 6%, serta tanggung jawab dari karyawan sebesar 4%.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan PT YUDO Indonesia, diidentifikasi adanya beberapa masalah yang terjadi. Pertama mengenai tingkat kehadiran karyawan yang rendah. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan yang sering terlambat dan tidak ada konfirmasi yang jelas kepada atasan, selain itu karyawan kurang memiliki semangat dan motivasi pada saat bekerja. Lalu masalah lain juga terkait dengan kualitas pekerjaan yang menurun, karena beberapa proyek yang tidak selesai tepat waktu dan kurang memenuhi standar yang ditetapkan. Penurunan kualitas yang terjadi kemudian dihubungkan dengan kurangnya disiplin kerja. Selain itu, adanya keluhan karyawan tentang kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Beberapa karyawan merasa tata letak ruang kerja di tempat kerja masih belum maksimal,

dimana letak ruang kerja setiap divisi masih ada yang digabung dan hanya terpisah oleh sekat yang tidak terlalu tinggi. Karyawan merasa kurang efektif dan maksimal dalam perputaran pekerjaan dan kesulitan untuk berdiskusi sesama divisi. Dan juga kurangnya ruang istirahat di tempat kerja yang memadai, sehingga pada saat istirahat karyawan biasanya beristirahat dibawah meja kerja atau pergi keluar ke tempat makan, hal itu dinilai kurang efektif. Ketidaknyamanan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang dapat berpotensi menurunkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendukung mempengaruhi pekerjaan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan masalah di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YUDO INDONESIA”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh penulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT YUDO Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik karyawan PT YUDO Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT YUDO Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT YUDO Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT YUDO Indonesia.
2. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT YUDO Indonesia.
3. Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT YUDO Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat baik kepada pihak lain, seperti:

1. Bagi Penulis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mahasiswa selaku peneliti.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- Perusahaan dapat mengetahui informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- Membantu perusahaan untuk dapat merumuskan kebijakan perusahaan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang lebih baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT YUDO Indonesia.

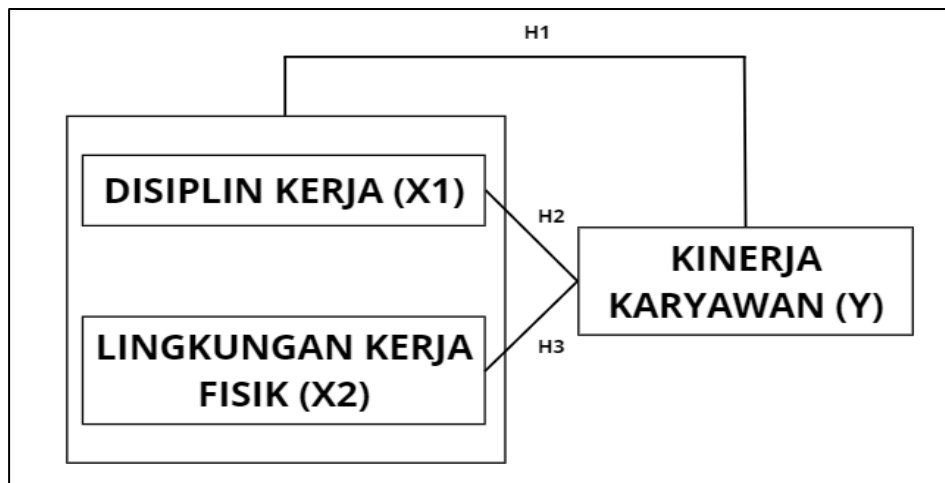
1.5. Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016). Disiplin kerja memiliki beberapa dimensi yang dapat digunakan sebagai alat ukur, yaitu taat pada aturan waktu, taat pada peraturan perusahaan, taat pada aturan perilaku dalam bekerja dan taat pada norma.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja fisik memiliki beberapa dimensi yang dapat digunakan sebagai alat ukur, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan umum.

Kinerja karyawan merupakan sikap nyata seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan bagiannya di organisasi atau perusahaan (Robbins, 2012). Kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi yang dapat digunakan sebagai alat ukur, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama dan tanggung jawab.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan, maka bagan kerangka pemikiran untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. 1
Model Konseptual Penelitian

(Sumber : Hasil Observasi Penulis)

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT YUDO Indonesia.

H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT YUDO Indonesia.

H3 = Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT YUDO Indonesia.