

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH ARGON MEDICA PALEMBANG

Kholilah<sup>1</sup>, Aldhera Gergita. P<sup>2</sup>, Mardiana Puspasari<sup>3</sup>, Zawawi Kohar<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang

[kholilah\\_se@yahoo.com](mailto:kholilah_se@yahoo.com), [alderapricilia123@gmail.com](mailto:alderapricilia123@gmail.com), [mardianapuspasari165@gmail.com](mailto:mardianapuspasari165@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 3 April 2021

Direview 1 Mei 2021

Disetujui 24 Mei 2021

### Keywords :

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Purpose** –The purpose of this study was to determine the effects of work environment and work discipline on employee performance of PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

**Design/methodology** –This type of research in this study was associative. The population in this study was the number of PT.Anugrah Argon Medica Palembang, amounting to 120 employees and sample staken as many as 54 respondents with the sampling technique Proportionate Sampling. The analytical method used qualitative quantitative. The data analysis technique in this research was multiple linear regression, F test, t test, coefficient of determination .

**Findings** - The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect on environmental variables and work discipline on employee performance of PT.Anugrah Argon Medica Palembang. The results of F hypothesis test together showed that there was a significant effect of work environment and work discipline on employee performance.The resultsoft hypothesis test individually showed that there was a significant effect of work environment on employee performance.The results of hypothesis test also showed that there was a significant effect of work discipline on empl oyeer performance. The results of the coefficient of determination on work environment and work discipline were only able to contribute to changes that occurred in employee performance by 44.3%.

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Alamat** : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

### Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal **MOTIVASI**

## A. PENDAHULUAN

PT. Anugrah Argon Medica merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang sales dan distribusi untuk produk-produk farmasi dan alat kesehatan.PT. Anugrah Argon Medica merupakan anak perusahaan dari Dexa Medica. Dimana Dexa Medica adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan

pemasaran produk farmasi, berdiri tahun 1969 di Palembang, Sumatera Selatan yang bertujuan untuk memasok obat-obatan di area Palembang, dan sekitarnya.

Banyak perusahaan yang dihadapkan pada masalah kinerja karyawan yang belum optimal.Karna karyawannya tidak bekerja sesuai standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Sehingga menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapaidengan yang

telah ditargetkan. Begitu juga dengan PT. Anugrah Argon Medica Palembang yang kinerja karyawannya belum optimal. Kinerja karyawan belum optimal dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja kurang kondusif sehingga menghambat pergerakan karyawan saat beraktifitas dan kondisi fisik perusahaan kurang tertata rapi sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, jelas karyawan akan mendapat dorongan lebih agar dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu faktor yang berpengaruh terhadap kurangnya kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang adalah disiplin kerja yaitu rendahnya pemberian sanksi hukum bagi karyawan yang keluar masuk pada saat jam oprasional perusahaan dan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Perusahaan perlu memberikan perhatian antara lain dengan cara melaksanakan kajian berkaitan dengan permasalahan yang terjadi serta memberikan lingkungan yang nyaman untuk karyawan sehingga karyawan merasa puas saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang.”

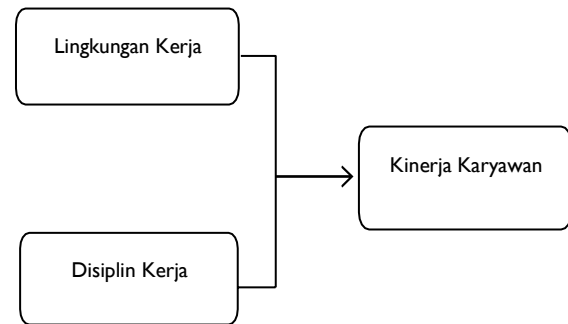
### Rumusan Masalah

Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang?

### Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai dan Basri (2017: 50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Luthans (2017: 165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang di hasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut kasmir (2018:189) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### 2. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2018: 15) Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Menurut Sedamayanti (2018: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok). Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2018: 134) menyatakan

bahwa lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas di luar gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja. Menurut Robbins (2018: 36) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu: Suhu, kebisingan, mutu udara.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry (2017: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Latainer (2017: 87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Singodimedjo (2017: 89) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi disiplin: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin, Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

## C. METODE PENELITIAN

### I. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah peneliian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel  $X_1$  (lingkungan kerja),  $X_2$  (disiplin kerja), dan variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Argon Medica Palembang Berlokasi di Jl. AKBP Cek Agus No. 6534, Kec. Ilir Timur II, kota Palembang, Sumatera Selatan.

Fax : (0711) 350244

Web : [www.anugrah-argon.com](http://www.anugrah-argon.com)

### 3. Operasionalisasi Variabel

#### a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator: Tujuan, Standar, Kompetensi, dan Alat atau sarana

#### b. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ )

Indikator : Pewarnaan, Penukaran udara, Suara atau kebisingan, dan keamanan

#### c. Variabel Disiplin Kerja

Indikator: Teladan pimpinan, Sanksi hukum, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

### 4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang yang berjumlah 120 orang. Sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan tingkat atau taraf kesalahan sebesar 10%. Dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 54 karyawan. metode sampling yang digunakan adalah *Proportionate Random Sampling*.

### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji instrument. Kemudian setelah data dinyatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis ( uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### I. HASIL

#### Uji Validitas

Hasil pengolahan data setiap variabel menggunakan bantuan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,3061 artinya seluruh pernyataan bersifat valid. Seluruh pernyataan itu dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

#### Uji Reabilitas

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel (dapat dipercaya) karena nilai *cronbach's Alpha* pada variabel  $> 0.60$ .

#### Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Koefisien Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardid Coefficients		Standardiz d Coefficient s
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.337	3.081	
X <sub>1</sub>	.347	.126	.306
X <sub>2</sub>	.553	.122	.502

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Olahan Data

$$Y = 3,337 + 0,347X_1 + 0,553X_2$$

Model persamaan diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 3,337 positif menunjukkan bahwa tanpa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan tetap ( $Y$ ) Positif.
2. Nilai Koefisien lingkungan kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,347 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) semakin baik maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) kurang baik maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan menurun, dengan menjaga disiplin kerja tetap.
3. Nilai Koefisien disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,553 positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan

meningkatkan, dan sebaliknya jika disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan menurun, dengan menjaga lingkungan kerja tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa disiplin kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling berdampak pada kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

#### Uji Hipotesis F

**Tabel 2. Hasil Uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.673	2	249.336	22.116	.000 <sup>b</sup>
	Residual	574.975	51	11.274		
	Total	1073.648	53			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 22,116 > F_{tabel} 2,41$ , diperkuat oleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

#### Uji Hipotesis t

**Tabel 3. Hasil Koefisien Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.038	.284
lingkungan kerja	2.754	.008
disiplin kerja	4.514	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,675$  dan disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,675$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja atau

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4.**  
**Model Summary**

R	R Square
.682 <sup>a</sup>	.464

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam metode regresi diperoleh sebesar 0,443 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi dalam perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang sebesar 44,3% , sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

## 2. PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan perhitungan  $F_{hitung} 22,116 > F_{tabel} 2,41$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini diperkuat oleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang artinya antara lingkungan kerja dan disiplin kerja saling berkaitan dan dapat secara berdampingan berkontribusi mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018: 189) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Berdasarkan teori dinyatakan Kasmir tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan bagian dari faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan perhitungan  $t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,675$  dengan nilai signifikan lingkungan kerja  $0,008 < \alpha = 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Indikator dari lingkungan kerja yaitu pewarnaan, penerangan, suara atau kebisingan, keamanan. Pewarnaan pada ruangan juga mempengaruhi kinerja karyawan, pewarnaan yang baik akan membuat karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang merasa nyaman berada didalam ruangan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Sirkulasi udara juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sirkulasi udara yang baik akan membuat karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang dapat merasa nyaman saat bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik.

Suara atau kebisingan di ruang kerja tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Suara atau kebisingan yang mengganggu konsentrasi karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang dapat menurunkan efektivitas dan kinerja kerja.

Keamanan apabila ditempat kerja sudah dinyatakan aman maka para karyawan tidak akan merasa was-was saat bekerja, dan konsentrasi karyawan tidak akan terganggu sehingga para karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2018 : 189) menyatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Mardiana (2018:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini menegaskan bahwa jika lingkungan kerja baik aman dan nyaman maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

### c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , dengan perhitungan  $t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,675$  dengan nilai signifikan disiplin kerja  $0,000 <$  dari pada  $\alpha = 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Disiplin kerja memiliki indikator yaitu teladan pimpinan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Dari indikator teladan pimpinan yaitu dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Sanksi hukum yaitu Berat/ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Sanksi hukum harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar peraturan yang sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan di perusahaan.

Hubungan kemanusiaan ialah hubungan-hubungan baik yang harmonis antar sesama karyawan dan pimpinan sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada karyawan dan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2018:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Menurut Latiner (2017: 87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja baik maka tidak akan ada tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Hal ini dibuktikan dengan :

1. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 3,337 + 0,347X_1 + 0,553X_2$  artinya ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Uji F variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $F_{hitung} 22,116 > F_{tabel} 2,41$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini diperkuat oleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Anugrah Argon Medica Palembang.
3. a) Hasil uji hipotesis melalui uji t (parsial/individu), menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai perhitungan  $t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,675$  dengan nilai signifikan lingkungan kerja  $0,008 < 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan

H<sub>2</sub> diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

b) Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai perhitungan  $t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,675$  dengan nilai signifikan disiplin kerja  $0,000 < 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka diajukan saran kepada PT. Anugrah Argon Medica Palembang, yaitu:

1. Perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Palembang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menetapkan tujuan dan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan dan juga memberikan kelengkapan alat dan sarana untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Palembang diharapkan lebih memperhatikan keadaan sirkulasi udara di ruang kerja, memperhatikan ruang kerja yang menganut system open office yang menimbulkan suara kebisingan yang mengganggu kerja karyawan, meningkatkan keamanan ditempat kerja agar karyawan tidak lagi khawatir pada saat sedang bekerja dan lebih memperhatikan keindahan ruangan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.
3. Perusahaan PT. Anugrah Argon Medica Palembang hendaknya lebih memperhatikan kedisiplinan yang diterapkan dalam perusahaan, dengan lebih serius menerapkan peraturan - peraturan yang telah disepakati oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, lebih meningkatkan pengawasan, menegakan sanksi hukum yang dijalankan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan lebih tegas dalam menegakan peraturan perusahaan. Diharapkan pimpinan dapat memberikan

contoh yang baik kepada karyawan dan lebih mempererat hubungan sesama karyawan dilingkungan kantor.

### DAFTAR PUSTAKA

- 1) Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- 2) Sedarmayanti, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju
- 3) Malayu, Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 4) Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada
- 5) Gita Dea, Ocky Sundari & Johson Dongoron. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan di Yogyakarta Unit Pelaksanaan Pelayanan. *Journal of social Science and Business*, 4(1) : 144-154
- 6) Hartani Nugrahaningsih, Julaela. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Journal*. Jakarta
- 7) Viren Muhama Setiawan, Dudung Abdurahman. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero. *Journal of social science and Business*. Bandung
- 8) Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- 9) Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- 10) Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana
- 11) Sedarmayanti. 2018. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Alfabeta
- 12) Malayu, Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 13) Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada