

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang

Sinta Rosmiyati ¹, Awanis Linati Haziroh ^{2*}

^{1,2*} Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

Abstrak. *Disiplin adalah kebutuhan penting dalam setiap bisnis, karena tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa didukung oleh disiplin kerja karyawan yang kuat. Tingkat disiplin kerja yang dimiliki PT Saprotan Utama Nusantara Semarang masih sangat rendah. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang ada pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Dalam menganalisis masalah yang terjadi penulis menggunakan metode kuantitatif. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang dengan sampel sebanyak 120 menggunakan jenis sampel purposive sampling. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap disiplin kerja.*

Kata kunci: *Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja.*

Abstract. *Discipline is an important need in every business because company goals cannot be achieved without being supported by strong employee work discipline. The level of work discipline possessed by PT Saprotan Utama Nusantara Semarang is still very low. For this reason, this research aims to find out how work environment and work motivation influence work discipline at PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. In analyzing the problems that occurred the author used quantitative methods. The respondents in this research were employees of PT Saprotan Utama Nusantara Semarang with a sample of 120 using purposive sampling. The results of this research are that work environment variables and work motivation have a positive and statistically significant effect on work discipline.*

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Work Discipline.*

* Corresponding Author. Email: awanislinati@dsn.dinus.ac.id ^{2*}.

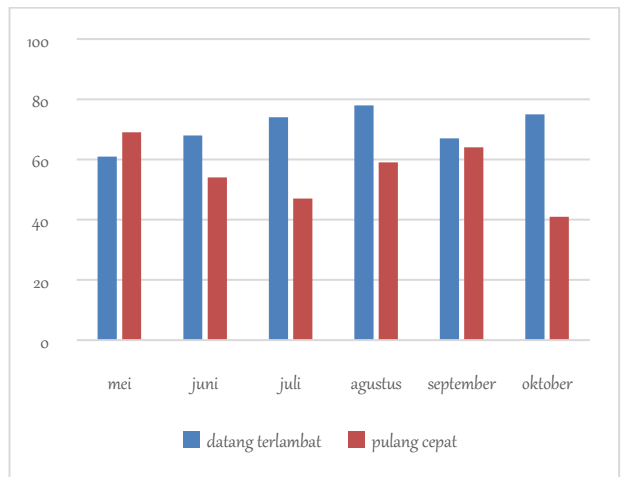
Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM berkaliber tinggi bergantung pada individu yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, serta individu yang mempunyai kemampuan mengelola operasi secara efektif dan efisien, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Ramdhona *et al.*, 2022). Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan guna meraih tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam pemberdayaan serta pemanfaatan yang maksimal sesuai potensi sumber daya manusia tersebut (Sultoni & Rismawati, 2022). Terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari karyawan yang bekerja dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang bisa menunjang dan mendorong usaha yang lancar dalam meraih tujuan organisasi. Salah satu cara supaya dapat meraih hal tersebut yaitu dengan pendisiplinan karyawan karena hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses usaha organisasi dalam memajukan organisasi yang hendak dicapai (Putra & Aprianti, 2020).

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya bersedia merubah suatu perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang ada dan norma sosial yang berlaku (Sultoni & Rismawati, 2022). Apabila perusahaan tanpa disiplin karyawan yang baik maka organisasi perusahaan akan sulit dalam Upaya mencapai hasil yang optimal (Arianto & Setiyowati, 2020).

Penulis melakukan penelitian di PT Saprotan Utama Nusantara selama 2 bulan. Perusahaan ini menetapkan jam kerja dari pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB total jam kerja yakni 9 jam. Berdasarkan survei yang telah dilakukan ditemukan bahwa Tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang masih sangat rendah. masih banyak

karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas pada saat jam kerja, datang terlambat, pulang lebih awal, bahkan terdapat karyawan yang tidak melakukan absensi masuk maupun keluar. Berdasarkan absensi selama 6 bulan ditemukan bahwa tingkat disiplin karyawan masih rendah. Sementara itu jam kerja perusahaan ini seperti jam kerja perusahaan pada umumnya, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak melakukan absensi. Hasil yang didapat dari wawancara sebagian kecil karyawan disana menyatakan bahwa alasan dari seringnya datang terlambat yaitu karena kurangnya dorongan untuk lebih disiplin dan tidak adanya apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi. Berikut Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Saprotan Utama Nusantara Mei – Oktober 2023.



Gambar 1. Rekap Absensi Karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang.

Berdasarkan gambar di atas menampilkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang masih sangat rendah. Jumlah karyawan yang ada pada PT Saprotan Utama Nusantara sebanyak 134 karyawan. Dari data diatas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan masih rendah. Tingkat karyawan datang terlambat tertinggi terdapat pada bulan Agustus yakni sebanyak 78 karyawan. Kemudian tingkat karyawan pulang cepat tertinggi terdapat pada bulan Mei yakni sebanyak 69 karyawan. PT Saprotan Utama Nusantara Semarang memberikan dispensasi keterlambatan 10 menit dan bagi karyawan yang terlambat akan dikenakan sanksi yaitu pemotongan gaji. Bagi karyawan yang mengambil cuti sebanyak 7 kali,

maka jika mengambil cuti lagi akan dilakukan pemotongan gaji. Menurut Novianingsih *et al.*, (2023) yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga keinginan dan tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus (Imam Abrori *et al.*, 2022). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja secara eksternal untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi didefinisikan sebagai tingkat dorongan yang menghasilkan, membimbing, dan mempertahankan upaya internal yang terkait dengan tindakan tertentu. (Rizal & Radiman, 2019).

Selain motivasi kerja, menurut (Putra & Aprianti, 2020) lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang harus disesuaikan agar tidak menghambat pekerjaan pekerja, meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi tahunan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan atasan dengan bawahannya (Ramdhona *et al.*, 2022). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya yang sudah diberikan perusahaan (Herawati & Ranteallo, 2019). Lingkungan kerja dalam hasil observasi yang telah dilakukan pada PT Saproton Utama Nusantara dapat dirincikan dalam 2 bentuk yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik ditunjukkan bahwa gedung pada kantor pusat PT Saproton Utama Nusantara Semarang sendiri mempunyai fasilitas yang sama pada setiap lantai yaitu seperti pendingin ruangan (*Air Conditioner*), lemari penyimpanan, toilet yang bersih, serta bilik ruangan untuk setiap manager masing-masing bidang. Kekurangan

pada fasilitas di perusahaan ini yaitu tidak terdapat kantin sehingga saat jam makan siang karyawan makan diluar kantor yang berakibat molornya jam makan siang dari waktu yang sudah ditetapkan sehingga karyawan kembali ke kantor lebih dari waktu yang telah diberikan. Selain itu terdapat mushola yang kurang nyaman dan terhitung jauh sehingga karyawan banyak yang memilih untuk menunaikan ibadah Sholat di ruangan masing-masing. Selain itu lingkungan kerja non-fisik yang ada pada PT Saproton Utama Nusantara Semarang yaitu komunikasi antar karyawan yang baik, suasana kekeluargaan yang cukup, dan keamanan yang ada membuat karyawan merasa aman dan nyaman untuk bekerja.

Menurut penelitian sebelumnya lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Putra & Aprianti, (2020) lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja, sedangkan menurut Imam Abrori *et al.*, (2022) lingkungan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Novianingsih *et al.*, (2023) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut Hasanah, (2018) motivasi kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja. Untuk itu secara keseluruhan tujuan umum melakukan penelitian ini adalah guna mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap disiplin kerja yang ada di PT Saproton Utama Nusantara Semarang.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja mengacu pada keadaan mengenai ciri-ciri lokasi kerja serta sikap dan perilaku stafnya. Selain itu, perubahan psikologis dapat diakibatkan oleh aspek-aspek yang ditemui selama jam kerja, termasuk monoton, tugas yang berulang, dan kelelahan (Rifka & Rini, 2017). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herawati & Ranteallo (2019), Putra & Aprianti (2020), dan Adhitya *et al.* (2021) menampilkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang berpengaruh terhadap individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuannya (Kumarawati *et al.*, 2017). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal & Radiman (2019), Novianingsih *et al.*, (2023), dan Dunie (2017) menampilkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:
H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui beberapa hubungan, yakni pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Lokasi penelitian yang dituju adalah PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Variabel dependent penelitian ini adalah disiplin kerja sedangkan variabel independent nya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang sejumlah 134 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada studi ini adalah Purposive Sampling dengan kriteria karyawan dengan masa kerja diatas 2 tahun yang berjumlah 124 karyawan. Menggunakan *Purposive Sampling* dengan sampel 120 karyawan. Dengan menyebar kuesioner yang berisi kumpulan pertanyaan sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Berikut merupakan indikator masing-masing variabel:

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	- Penerangan di tempat kerja
	- Suhu udara
	- Suara bising
	- Ruang gerak
	- Keamanan kerja (Sofyan, 2013)
Motivasi	- Tanggung jawab

Kerja (X2)	- Prestasi kerja
	- Peluang untuk maju
	- Pengakuan atas kinerja
	- Pekerjaan yang menantang. (Nur Azizah, 2019)
Disiplin Kerja (Y)	- Absensi/kehadiran pegawai
	- Ketaatan pada kewajiban tugas pekerjaan
	- Bekerja sesuai prosedur
	- Kelengkapan atribut seragam sesuai prosedur yang ada. (Wahyuningrum <i>et al.</i> , 2020)

Hasil dan Pembahasan

Kuesioner yang disebar sebanyak 134 namun yang kembali hanya 120 kuesioner. Responden penelitian ini dilihat dari karakteristik menurut lama nya masa kerja yang diambil sebagai sampel yaitu karyawan yang masa kerja nya diatas 2 tahun. Berikut hasil data responden yang sesuai dengan karakteristik:

Tabel 2. Karakteristik Sampel

Masa kerja	Frekuensi
3 tahun	35
Lebih dari 3 tahun	85
Total	120

Uji Validitas

Uji validitas adalah tahap kritis dalam memastikan keabsahan instrumen penelitian. Keefektifan uji validitas dapat diukur berdasarkan perbandingan nilai koefisien korelasi (r) hasil perhitungan dengan nilai kritis yang ditentukan dalam tabel. Dalam penelitian ini, nilai kritis r tabel ditetapkan dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yang pada kasus ini adalah 118 dengan taraf signifikansi 0,05, menghasilkan nilai kritis sebesar 0,1793. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Jika nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,1793, maka instrumen penelitian dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,624	0,1793	Valid
	X1.2	0,708	0,1793	Valid
	X1.3	0,727	0,1793	Valid
	X1.4	0,727	0,1793	Valid
	X1.5	0,799	0,1793	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,600	0,1793	Valid
	X2.2	0,792	0,1793	Valid
	X2.3	0,723	0,1793	Valid
	X2.4	0,798	0,1793	Valid
	X2.5	0,781	0,1793	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,801	0,1793	Valid
	Y2	0,791	0,1793	Valid
	Y3	0,790	0,1793	Valid
	Y4	0,808	0,1793	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel independent yaitu lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,1793. Artinya penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Sebuah survei dianggap dapat dipercaya ketika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan menampilkan konsistensi atau stabilitas sepanjang waktu. Metode Cronbach Alpha dipakai untuk melakukan pengujian reliabilitas. Uji reabilitas dikatakan reliabel apabila nilai cronbach’s alpha > (0,060).

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,756	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,794	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,807	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah.

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 menampilkan bahwa instrumen di atas dapat dipercaya. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach’s alpha masing-masing variabel > 0,60. Oleh karena itu, instrumen tersebut cocok untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Tujuan untuk melihat apakah data dapat terdistribusi normal atau tidak. Normalitas nilai residu dapat ditentukan dengan memeriksa hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Dikatan normal apabila nilai sisa yang diperoleh lebih tinggi dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,42992618
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,112
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel yang tersedia, uji normalitas yang dilakukan terhadap 120 titik data mempunyai nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,112. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat kaitan antar variabel

independen yang dimasukkan dalam model regresi. Ketika variabel independen menampilkan kaitan, hal ini menampilkan bahwa variabel tersebut kurang ortogonalitas atau mempunyai koefisien kaitan lebih besar dari nol terhadap variabel independen lainnya.

- 1) Jika VIF (Variance Inflation Factor) > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil, nilai variance inflasi faktor (VIF) masing-masing variabel < 10, dan nilai toleransinya mendekati 1. Hal ini menampilkan bahwa tidak terdapat kaitan antar variabel independen multikolinearitas dalam persamaan regresi; oleh karena itu, semua variabel independen ini dapat dipakai dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Dipakai untuk menentukan apakah model regresi mempunyai variansi dan residu yang

tidak sama antar observasi. Model regresi homoskedastik efektif apabila grafik scatterplot menunjukkan homo/heteroskedastisitas. Pola titik-titik yang konstan mencirikan heteroskedastisitas, sedangkan penyebaran di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y mencirikan homoskedastisitas. Dari hasil menunjukkan, titik-titik yang tersebar tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y dengan nilai 0. Dapat dipastikan tidak ada heteroskedastisitas. Penelitian dan model penelitian dianggap layak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah prosedur statistik yang menggunakan perhitungan untuk menentukan hubungan antara variabel terikat dan bebas. Uji t tabel yaitu $df = n - k - 1$. $Df = 120 - 3 - 1 = 116$; $0,05 = 1,98063$. Kesimpulan yang diambil dari hasil analisis linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,139	1,138			4,514	0,000
Lingkungan Kerja	0,196	0,068	0,261		2,860	0,005
Motivasi Kerja	0,386	0,073	0,483		5,299	0,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber : data primer yang diolah.

Persamaan regresi

$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$
 $Y = 5,139 + 0,196 X_1 + 0,386 X_2 + e$

Analisis regresi pada tabel membahas dampak variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel dependen (Y) dengan hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan dan menguntungkan, terbukti dari koefisien sebesar 0,286 dengan nilai signifikansi 0,005 (<0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap variabel dependen, dan hipotesis 1 diterima. Selanjutnya, regresi motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif yang cukup

besar, diindikasikan oleh koefisien sebesar 5,299 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil ini memvalidasi hipotesis 2, bahwa tingkat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Dengan kata lain, hasil analisis regresi ini memberikan bukti empiris bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam membentuk variabel dependen.

Uji F

Dipakai untuk menguji kelayakan model yang menilai kelayakan model yang dihasilkan dengan ($\alpha = 0,05$). Uji f tabel yaitu $df = n - 2$. $Df = 120 - 2 = 118$; $0,05 = 2,68$. Hasil pengujiannya ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,549	2	108,274	52,064	,000 ^b
	Residual	243,318	117	2,080		
	Total	459,867	119			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : data primer yang diolah 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansinya sebesar 0,000, < 0,05. Pada f hitung menunjukkan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu 52,064 > 2,68 sehingga variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simulant pada variabel disiplin kerja. Berdasarkan tingkat signifikansinya, ditentukan bahwa model yang dipakai dalam penelitian ini sesuai untuk tujuan ilmiah.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk mengukur keakuratan model regresi yang dihasilkan dari data penelitian. Seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel disiplin kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	0,471	0,462	1,442

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,462 yang tersaji pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja, dan penghargaan mempunyai pengaruh sebesar 46,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 53,8% disebabkan oleh variabel lain yang diteliti. Signifikansi pengaruh variabel imbalan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT Saproton Utama Nusantara Semarang dapat diketahui dengan menggunakan uji parsial (uji t). Disiplin kerja adalah variabel terikat yang cukup dapat dijelaskan.

Pembahasan

Hasil penelitian menampilkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai signifikansinya sebesar 0,05. Hipotesis nol (H0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Saproton Utama Nusantara Semarang mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan besar

terhadap disiplin kerja. Apabila tingkat kenyamanan kerja naik maka tingkat kedisiplinan akan naik, dan jika tingkat kenyamanan kerja turun maka tingkat kedisiplinan juga akan turun. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Herawati & Ranteallo (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, perusahaan perlu meninngkatkan kenyamanan dengan memperluas bangunan, menata ruangan dengan denah yang lebih rapi, memperbaiki fasilitas toilet masing-masing lantai.

Hasil penelitian menampilkan bahwa variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung yang melebihi t tabel. Nilai signifikansi dibawah 0,05. Hipotesis nol (H0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di PT Saproton Utama Nusantara Semarang mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan patut diperhatikan terhadap disiplin kerja. Apabila tingkat motivasi kerja naik maka tingkat

kedisiplinan akan naik, dan jika tingkat motivasi kerja turun maka tingkat kedisiplinan juga akan turun. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Rizal & Radiman (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan pemberian peluang pertumbuhan profesional, menanamkan kepercayaan diri melalui promosi, dan memberikan insentif tambahan seperti gaji atau penghargaan yang lebih tinggi.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian yang sudah dianalisis, pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang” ini dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang dan faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Faktor yang paling kuat yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Hal ini diwujudkan dalam bentuk pengakuan atas kinerja karyawan, adanya pemberian apresiasi atas prestasi kerja, dan adanya pekerjaan yang menantang. Faktor kedua berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Hal ini diwujudkan dalam bentuk adanya keamanan kerja, keleluasaan ruang gerak, dan tingkat kebisingan.

Adapun saran dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi perusahaan
Untuk meningkatkan disiplin kerja PT Saprotan Utama Nusantara dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memperhatikan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga mendorong peningkatan berkelanjutan dalam disiplin kerja karyawan. Selain peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan guna meningkatkan disiplin kerja, PT Saprotan Utama Nusantara harus menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan nyaman mungkin dengan

lebih memperhatikan pencahayaan ruangan pada kantor PT Saprotan Utama Nusantara, sehingga para pekerja merasa nyaman.

- 2) Bagi penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berbeda pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang untuk mengeahui permasalahan lain beserta solusi nya.

Daftar Pustaka

- Adhitya, W. R., Afandi, D. K., & Lubis, N. (2021). The Influence of Leadership Style, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Work Discipline at PT. Bank Sumut Branch Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). The Effect of Leadership and Reward on Employee Work Discipline at PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Dunie, W. (2017). The Influence of Motivation on Employee Work Discipline at Charitas Belitang Oku Timur Hospital. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93. DOI: <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i2.19>
- Hasanah, N. (2018). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Work Discipline at Treepark Hotel Banjarmasin (Case Study at Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 69–76. DOI: <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i1.190>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analysis of the Influence of Work Environment on Employee Work Discipline at PT. RPJ. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 27–41.
- Imam Abrori, F., Harini, H., & Hidayat, Z. (2022). The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee

- Work Discipline at Penanggal Puskesmas. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 285–294.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). The Effect of Motivation on Discipline and Performance of Employees at the Regional Secretariat of Denpasar City. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75. DOI: <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Employee Work Discipline at UD. Putra Bali Glass Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- Nur Azizah. (2019). Analysis of Placement, Work Motivation, and Career Development on Job Satisfaction at PT. Angka Pura II (PERSERO) Husain Sastra Negara Airport Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30–32.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). The Effect of Work Environment on the Work Discipline of Lambitu Sub-District Officials, Bima Regency. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. DOI: <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Teacher Work Discipline. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. DOI: <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rifka, A. O., & Rini, N. (2017). The Effect of Work Environment, Compensation Satisfaction, and Work Motivation on Employee Work Discipline at Tirtamoedal Water Company Semarang. *Journal of Management*, 6(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). The Effect of Motivation, Supervision, and Leadership on Employee Work Discipline. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sofyan, D. K. (2013). The Effect of Work Environment on Employee Work Performance at BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sulton, M., & Rismawati. (2022). The Effect of Compensation, Motivation, and Work Environment on Employee Work Discipline at the East Java Provincial Forestry Office. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). The Effect of Non-Physical Work Environment, Reward, and Punishment on Employee Work Discipline. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(2), 164–172.