
TEROPONG: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis

Scientific journal of management and business

ISSN (Print): 2086-8162

ISSN (Online): 2964-8734

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/teropong>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLICO INDONESIA, JAKARTA

Robi'ah Aldawiyah¹ dan Suprpto^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*suprpto@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of organizational culture, work discipline and work environment on employee performance at PT Glico Indonesia, Jakarta. The collection technique uses a questionnaire. This research was conducted on 104 respondents using a quantitative descriptive approach and hypothesis testing. The data analysis method used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this study indicate that the variables of organizational culture, work discipline, and work environment affect employee performance at PT Glico Indonesia, Jakarta..*

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta. Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap 104 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Submitted: 25 September 2022

Revised: 28 Oktober 2022

Accepted: 29 November 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i3.19438>

PENDAHULUAN

Efektif atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari Sumber Daya Manusianya, dalam hal ini karyawannya dapat bertanggung jawab dan mengerjakan tugasnya dalam mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting bagi perusahaan yang berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Tanpa adanya sumber daya

manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak dapat menjalankan tujuan perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diberdayakan dengan sebaik-baiknya.

Sumber Daya Manusia juga sebagai aset terpenting bagi perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia dapat diajak dalam penyusunan strategi suatu perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bersaing antar perusahaan lain. Pentingnya Sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan pemberdayaan karyawan. Karena pemberdayaan karyawan dilakukan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi.

Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencacatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Berdasarkan observasi awal di PT. Glico Indonesia, Jakarta Selatan, terdapat adanya permasalahan disiplin kerja yang masih kurang. Menurut data yang peneliti himpun berdasarkan absensi pegawai pada bulan Januari-Oktober Tahun 2017, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Glico Indonesia, Jakarta Selatan menunjukkan adanya permasalahan pada tingkat kehadiran, sebagai berikut: (1) Jumlah Alpa sampai bulan Oktober 2017 sebanyak 178 Orang dengan presentase sebesar 17,59%. (2) Jumlah Sakit sampai bulan Oktober 2017 sebanyak 288 Orang dengan presentase sebesar 28,46%. (3) Jumlah telat datang sampai bulan Oktober 2017 sebanyak 469 Orang dengan presentase sebesar 46,34%. dan (4) Jumlah pulang cepat sampai bulan Oktober 2017 sebanyak 77 Orang dengan presentase sebesar 7,61%.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta? (2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta? (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta?

KAJIAN TEORI

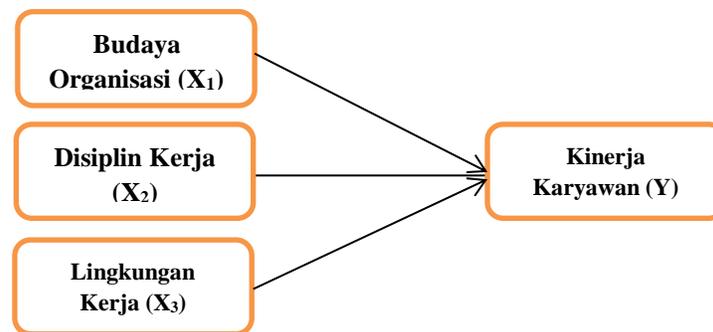
Kinerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Rivai (2008:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Budaya Organisasi. Budaya organisasi menurut Rivai dan Mulyadi (2012:80) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Disiplin Kerja. Pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2008:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja. Saydam (2000:266) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.



Gambar.1 Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Glico Indonesia, sebanyak 104 Orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono: 2014: 122-123). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui sampel yang digunakan yaitu 104 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

Tabel.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frequency | Precent | Valid Precent | Cumulative Precent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| >23 Tahun | 22 | 21.2 | 21.2 | 21.2 |
| 23-26 Tahun | 49 | 47.1 | 47.1 | 68.3 |
| Valid 27-30 Tahun | 17 | 16.3 | 16.3 | 84.6 |
| >30 Tahun | 16 | 15.4 | 15.4 | 100.0 |
| Total | 104 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil Tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia >23 tahun sebanyak 22 responden atau 21,2%, yang berusia 23-26 tahun sebanyak 49 responden atau 47,1%, yang berusia 27-30 tahun sebanyak 17 responden atau 16,3%, dan yang berusia >30 tahun sebanyak 16 responden atau 15,4%. Dengan demikian karyawan di PT Glico Indonesia sebagian besar antara 23-26 tahun sebanyak 49 responden dengan persentase sebesar 47,1%.

Tabel.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frequency | Precent | Valid Precent | Cumulative Precent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 56 | 53.8 | 53.8 | 53.8 |
| Valid Perempuan | 48 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| Total | 104 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil Tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 56 responden atau sebesar 53,8% dan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 48 responden atau sebesar 46,2%. Dengan demikian mayoritas karyawan pada PT Glico Indonesia adalah berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 56 karyawan dengan persentase sebesar 53,8%.

Tabel.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Precent | Valid Precent | Cumulative Precent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA | 53 | 51.0 | 51.0 | 51.0 |
| | Diploma | 26 | 25.0 | 25.0 | 76.0 |
| | S1/S2 | 25 | 24.0 | 24.0 | 100.0 |
| | Total | 104 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 53 responden atau sebesar 51%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 26 responden atau sebesar 25%, dan yang berpendidikan S1/S2 sebanyak 25 responden atau sebesar 24%. Dengan demikian sebagian besar mayoritas karyawan PT Glico Indonesia berpendidikan SLTA sebanyak 53 karyawan dengan presentasi sebanyak 51%.

Hasil Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

**Tabel.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| N | | 104 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .97211079 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .068 |
| | Positive | .059 |
| | Negative | -.068 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .697 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .716 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode K-S dari hasil perhitungan diperoleh nilai Asymp sig Unstandardized Residual Regresi yaitu 0,716 diatas 0,05 sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data yang berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikoleritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

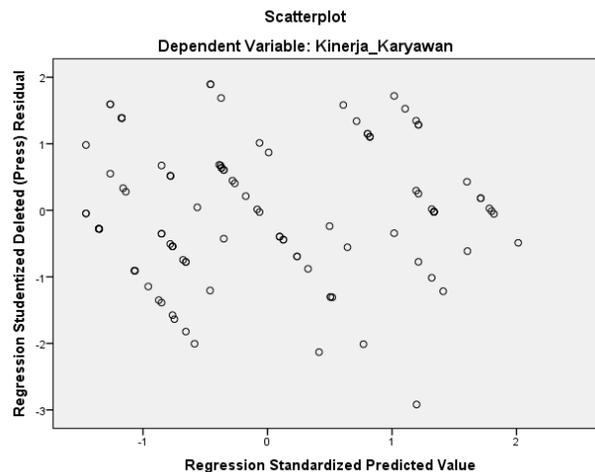
Tabel.5 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Budaya Organisasi | 0,374 | 2,672 |
| Disiplin Kerja | 0,408 | 2,453 |
| Lingkungan Kerja | 0,631 | 1,585 |

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengolahan data uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 21 terlihat bahwa ketiga variabel independen menunjukkan nilai Tolerance untuk budaya organisasi sebesar 0,374, variabel disiplin kerja sebesar 0,408, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,631 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,672, variabel disiplin kerja sebesar 2,453, dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,585 kurang dari 10. Sehingga jika dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil olah data pada program SPSS 21 diagram pada Gambar diatas dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui dengan rumus regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 21, dan diperoleh data seperti table berikut :

Tabel.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 13.863 | 1.416 | | 9.791 | .000 |
| 1 Budaya_Organisasi | .228 | .060 | .258 | 3.811 | .000 |
| Disiplin_Kerja | .613 | .107 | .372 | 5.735 | .000 |
| Lingkungan_Kerja | .417 | .051 | .423 | 8.120 | .000 |

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$KK = 13,863 + 0,228 BO + 0,613 DK + 0,417 LK$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = residual error

Dari persamaan berikut dapat disimpulkan sebagai berikut: **(1)** Konstanta sebesar 13,863 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja karyawan PT. Glico Indonesia ketika variabel bebasnya yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sama dengan nol (0). **(2)** Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X1) meningkat sebesar satuan (1) maka kinerja karyawan PT. Glico Indonesia akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya sebesar 0,228 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. **(3)** Variabel disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satuan (1) maka kinerja karyawan PT. Glico Indonesia akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,613 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. **(4)** Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar satuan (1) maka kinerja karyawan PT. Glico Indonesia akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,417 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,824 yang artinya 82,4% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan 17,6% (100-82,4) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F). Uji signifikansi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari hasil analisis regresi signifikan atau tidak. Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut hasil Uji F dapat dilihat nilai F hitung sebesar $161.260 > F$ tabel 2,69 atau F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t). Uji parsial atau individu digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebasnya. Pengambilan keputusan ini dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya yaitu: (1) Jika probabilitas/signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. dan (2) Jika probabilitas/signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut adalah hasil dari uji t yang telah dilakukan: **(a)** Berdasarkan Tabel 4.15 Uji Hipotesis Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada beban kerja (X1) adalah 3,811 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikan dari variabel budaya organisasi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(b)** Berdasarkan Tabel 4.15 Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap kinerja

karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada disiplin kerja (X2) adalah 5,735 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Berdasarkan Tabel 4.15 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada lingkungan Kerja (X3) adalah 8,120 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a1} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Glico Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a2} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Glico Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a3} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Glico Indonesia.

PENUTUP

Simpulan. Kesimpulan penelitian ini diantaranya: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Glico Indonesia, Jakarta.

Saran. (1) Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. (2) Organisasi disarankan melakukan sosialisasi secara kontinyu peraturan disiplin karyawan sekaligus mengambil tindakan tegas kepada karyawan yang menyimpang dari aturan tersebut. (3) Organisasi disarankan tetap memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* Vol. 19, Nomor 2.
- Amiroso, Mulyanto. (2015). Influence of Discipline Working Environment Culture Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management* Vol.7 No.36.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2*.
- Dhermawan, Anak Agung & Subidya, I. G. A. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6 No. 2.
- Farizki, Muchamad Ressa. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 6, Nomor 5.
- Febriyana, Wanda. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepa Chakra 2015 Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3*
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 4*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersona, Sidharta. (2017). Influence of Leadership Function Motivation and Work Discipline on Employee's Performance. *Journal of applied Management* Vol.15 No.3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Octorend, T. R. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Muchtar. (2016). The Influence of Motivation Work Environment on The Performance Employee. *Sinergi* Vol.6 No.2.
- Rahmawati, Swasto, Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.8 No.2.
- Rivai, Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 1-4. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, 2007.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri, Widjojo, A.M. Rosa. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. *Modus* vol.25 (2):217-231 Tahun 2013, ISSN 0852-1875.
- Sari. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tepak Management Bisnis* Vol.VI No.2.
- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employee. *Sinergi* Vol.6 No.2.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syauta, Troena, Setiawan, Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention Vol.1 Issue 1*.
- Tintami, Lila. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2012, Hal. 1-8.
- Trang, (2013). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3*.
- Widodo, Tri. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Among Makarti*, Vol.3 No.5.
- Wiratama, Desak Ketut, Sintaasih. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Management Strategy Bisnis dan Kewirausahaan Vol.7 No.2*.

<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/456/jbptunikompp-gdl-megiagiyan-22767-3-babii.pdf>

http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2015_1_1293_Bab2.pdf