

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Survei Pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya)

Dawy Ihsanudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan

Korespondensi penulis: 1802010200@unper.ac.id

Suci Putri Lestari

Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: suciputrilestari@unper.ac.id

Arga Sutrisna

Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: argasutrisna@unper.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and work facilities on work discipline (Survey of Mayasi Employees in Tasikmalaya City). The method used in this study is causality through full sampling. With a research sample of 33 employees of Mayasi City of Tasikmalaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that the Work Environment had a very good rating classification, Work Facilities had a very good rating classification, while Work Discipline had a very good classification for the Mayasi Employees of Tasikmalaya City. Together, the work environment and work facilities have a significant influence on work discipline for the Mayasi employees of Tasikmalaya City. Partially, the work environment has a significant influence on work discipline for Mayasi employees in Tasikmalaya City. Partially, Work Facilities have a significant effect on Work Discipline for Mayasi Employees in Tasikmalaya City.*

Keywords: *Work Environment, Work Facilities, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Survei Pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui full sampling. Dengan sampel penelitian 33 orang Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Fasilitas Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Disiplin Kerja memiliki klasifikasi Sangat Baik pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya. Secara bersama-sama Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya. Secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya. Secara parsial Fasilitas Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan. Komponen keberhasilan perusahaan adanya disiplin kerja di dalamnya. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja (Hasibuan, 2015).

Lingkungan kerja merupakan aspek lingkungan yang mendukung pada aktivitas kerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2015). Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik (Sedarmayanti, 2015). Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun karyawannya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan (Sedarmayanti, 2015).

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi kerja. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang disiplin kerja, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut (Moenir, 2014). Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Moenir, 2014). Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada

hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Masalah dari lingkungan kerja adalah yang cukup tinggi adalah dari segi ventilator ruangan yang menyebabkan kedap udara, walaupun terdapat AC tetap di bagian ruangan dapur suhunya panas (Mayasi Grup, 2022).

Permasalahan fasilitas kerja di Mayasi Kota Tasikmalaya dipaparkan di bawah ini:

Tabel 1.1 Fasilitas Kerja

No	Jenis Fasilitas	Jumlah
1	Dapur Masak	1
2	Wastafel	1
3	Kaca	2
4	Ruang Ganti	1
5	WC	1
6	Kotak Emmergency	1
7	Ruang Istirahat	-

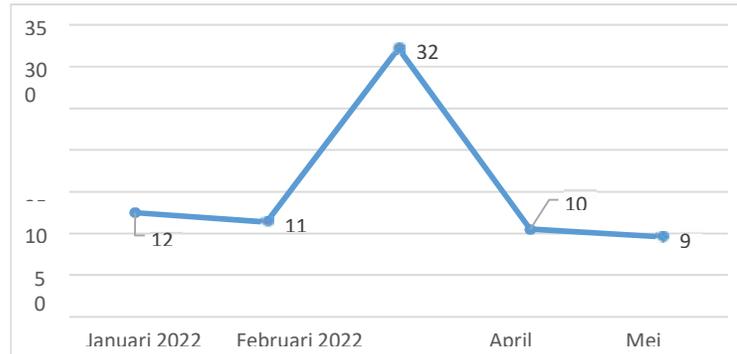
Sumber : Mayasi Grup, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 masalah dari fasilitas kerja adalah minimnya ruangan, sedangkan karyawan setiap pergantian waktu kerja tidak ada tempat menunggu yang luas. Dimana bagian dapur menyatu dengan tempat karyawan lainnya. Mayasi hanya menata ruang untuk konsumen, untuk karyawan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana karyawan bekerja berdiri dan tidak ada waktu untuk istirahat yang disebabkan ruangan yang terbatas. Hal ini mampu menurunkan semangat kerja karena minimnya fasilitas kerja yang ada (Mayasi Grup, 2022). Kondisi fasilitas di Mayasi Grup yang sering bermasalah ada dari peralatan memasak, misalnya oven yang harus sudah diganti, selanjutnya ruangan-ruangan harus diperbaiki khususnya ruang ganti atau istirahat yang masih sangat kurang

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun (Mangkunegara, 2017: 130). Di Mayasi Kota Tasikmalaya, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan

atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku (Mayasi Grup, 2022).

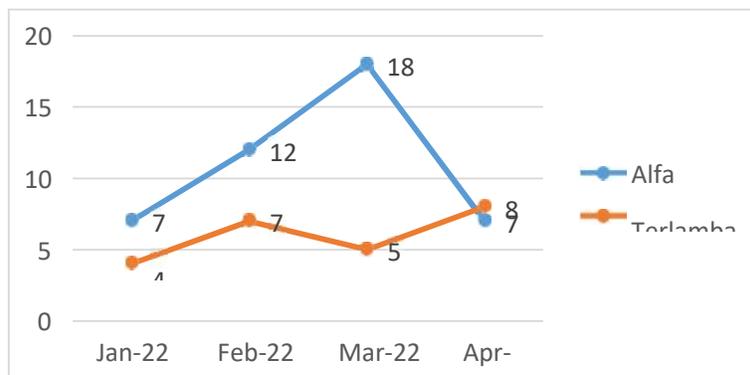
Di bawah ini merupakan data rata-rata karyawan dalam melayani konsumen berdasarkan jumlah pengunjung yang dilayani setiap bulannya:



Gambar 1.1

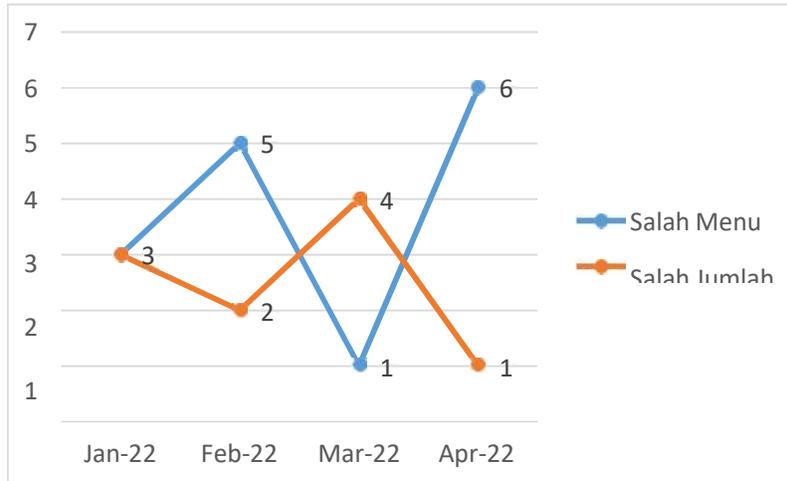
Jumlah Pelayanan

Berdasarkan Gambar 1.1 menjelaskan mengenai masalah dalam disiplin kerja adalah rata-rata jumlah pelayanan terhadap konsumen fluktuasi khususnya di Bulan Mei hanya 96 orang rata-rata karyawan dalam melayani. Artinya ada karyawan yang diam saja dan tidak cekatan dalam melayani konsumen. Selanjutnya dari segi absensi pun bisa yaitu masih banyak yang alfa dan terlambat (Mayasi Grup, 2022).



Gambar 1.2 Absensi Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.2 menggambarkan banyaknya yang terlambat menggambarkan adanya ketidaksemangatan dalam bekerja. Masalah lain dari disiplin kerja adalah dari data kesalahan dalam mempersiapkan menu, hal ini menggambarkan tidak semangatnya dalam bekerja:



Gambar 1.3 Kesalahan Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.3, menggambarkan gejala yang sering timbul Mayasi Grup jika disiplin kerja para karyawan menurun adalah seperti turunnya kegairahan di dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kemangkiran yang tinggi, kepuasan kerja rendah dan tidak ada keinginan dari para karyawan untuk mempertinggi hasil kerjanya, kesalahan menu dan jumlah menggambarkan ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak fokus dan akan mehyebabkan kerugian secara finansial (Mayasi Grup, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015: 38): “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Sedangkan menurut Rivai (2012: 3): “Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi, adanya saran dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif”.

Menurut Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie (2012: 306): “Penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan”. Hal ini konsisten dengan pendapat (Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, 2012: 306): “Persepsi karyawan tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi disiplin kerja, yang berarti bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan disiplin kerja”.

Berdasarkan pada pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang sangat penting dalam organisasi yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam pembentukan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja baik, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Kadarisman (2016: 299) “Fasilitas kerja adalah penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya”.

Menurut Moenir (2014: 119) “Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan pengertian fasilitas kerja adalah sarana prasarana penunjang kerja bagi para karyawan untuk melakukan/menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, fasilitas kerja akan berdampak positif bagi proses kerja suatu perusahaan jika fasilitas yang disediakan memadai.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 130) “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya”.

Menurut Hasibuan (2015: 193) “Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan”.

Menurut Sutrisno (2016: 89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi– sanksi apabila melanggar”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Survei. Menurut Sugiyono (2017: 8) “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2017: 59) bahwa “Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen”. Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017: 6) adalah: “Metode Survei adalah cara terstruktur untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah dari sebuah populasi (tidak hanya populasi manusia). Selain Survei dari keseluruhan populasi, dimana semua populasi dijadikan sampel. ”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel .1 Validitas X1, X2, Y

Lingkungan Kerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	,436*	0,3338	Valid
X1.2	,474**	0,3338	Valid
X1.3	,685**	0,3338	Valid
X1.4	,638**	0,3338	Valid
X1.5	,570**	0,3338	Valid
X1.6	,579**	0,3338	Valid
X1.7	,531**	0,3338	Valid
X1.8	,535**	0,3338	Valid
X1.9	,392*	0,3338	Valid
X1.10	,425*	0,3338	Valid
X1.11	,579**	0,3338	Valid
X1.12	,562**	0,3338	Valid
X1.13	,535**	0,3338	Valid
X1.14	,392*	0,3338	Valid
X1	1	0,3338	Valid
Fasilitas Kerja			
X2.1	,787**	0,3338	Valid
X2.2	,904**	0,3338	Valid
X2.3	,778**	0,3338	Valid
X2.4	,886**	0,3338	Valid
X2.5	,820**	0,3338	Valid
X2.6	,792**	0,3338	Valid
X2.7	,902**	0,3338	Valid
X2.8	,896**	0,3338	Valid
X2	1	0,3338	Valid
Disiplin Kerja			
Y1	,871**	0,3338	Valid
Y2	,816**	0,3338	Valid
Y3	,858**	0,3338	Valid
Y4	,697**	0,3338	Valid
Y5	,743**	0,3338	Valid
Y6	,891**	0,3338	Valid
Y7	,802**	0,3338	Valid
Y8	,778**	0,3338	Valid
Y9	,700**	0,3338	Valid
Y10	,661**	0,3338	Valid
Y	1	0,3338	Valid

Dari uji validitas mengenai Lingkungan Kerja (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3338 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validasi Lingkungan Kerja terpenuhi (Valid).

Dari uji validitas mengenai Fasilitas Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3338 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validasi Fasilitas Kerja terpenuhi (Valid).

Dari hasil uji validasi mengenai Disiplin Kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3338 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validasi Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Tabel .2 Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Kritis	Keterangan
X1	,788	14	0,6	Reliabel
X2	,942	8	0,6	Reliabel
Y	,929	10	0,6	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan output SPSS 26 *new version*, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,279	7,679		,167	,869
	X1	,396	,166	,350	3,184	,002
	X2	,804	,148	,689	5,445	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801,436	2	400,718	18,429	,000 ^b
	Residual	652,321	30	21,744		
	Total	1453,758	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Multikolinearitas

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error		Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,279	7,679		,167	,869		
	X1	,396	,166	,350	3,184	,002	,933	1,072
	X2	,804	,148	,689	5,445	,000	,933	1,072

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 1,279 + 0,396 X1 + 0,804 X2 + e$$

Interprestasi:

1. Konstanta sebesar 1,279 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja maka Disiplin Kerja sebesar 1,279.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,396 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,396 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 0,396 satuan.
3. Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,804 artinya setiap kenaikan 1 satuan Fasilitas Kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,804 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Fasilitas Kerja akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 0,804 satuan.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error		Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,279	7,679		,167	,869		
	X1	,396	,166	,350	3,184	,002	,933	1,072
	X2	,804	,148	,689	5,445	,000	,933	1,072

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable:

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 0,742. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai positif artinya meningkatkan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dapat pula meningkatkan Disiplin Kerja dan sebaliknya, penurunan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Disiplin Kerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,742 ^a	,551	,521	4,66305	,551	18,429	2	30	,000	1,337

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,551 atau 55,1%. Artinya besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan sebesar 55,1% terhadap Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,9% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja, gaji dan Fasilitas Kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja

Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1,279	7,679		,167	,869			
X1	,396	,166	,350	3,184	,002	,328	,411	,145
X2	,804	,148	,689	5,445	,000	,728	,705	,666

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Fasilitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar 0,705 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Fasilitas Kerja melekat akan meningkatkan Disiplin Kerja. Maka besarpengaruh Fasilitas Kerja terhadap Disiplin Kerja secara parsial adalah sebesar 49,70% [$K_d = (0,705)^2 \times 100\%$].

Hasil perhitungan Fasilitas Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < sig < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, sedangkan Disiplin Kerja memiliki klasifikasi penilaian cukup baik Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya
4. Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja Karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Mayasi Kota Tasikmalaya di Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sangat baik namun masih harus ada yang di evaluasi yaitu berdasarkan skor terendah variabel lingkungan kerja pada ukuran Tidak ada mesin untuk masak yang menimbulkan bising di Mayasi Grup, saran penulis untuk Mayasi agar lebih mempertimbangkan suasana lingkungan kerjanya, dimana tempat harus lebih diperbesar agar karyawan bekerja dengan leluasa, selain itu membudayakan komunikasi antara atasan dengan bawahan secara berkala, ditemukan jarang nya komunikasi.
2. Fasilitas kerja sangat baik namun masih harus ada yang di evaluasi yaitu berdasarkan skor terendah variabel fasilitas kerja pada ukuran Peralatan kerja disediakan dengan lengkap oleh Mayasi, saran penulis Mayasi harus meningkatkan fasilitas untuk karyawannya, jika untuk pengunjung jelas sudah lengkap, dimana mayasi harus membuat ruangan khususnya untuk karyawan perempuan dan laki-laki dan tempat penyimpanan barang-barang karyawan supaya lebih aman.
3. Disiplin kerja yang berjalan cukup baik namun masih harus ada yang di evaluasi yaitu berdasarkan skor terendah variabel disiplin kerja pada ukuran menghargai akan

peraturan yang berlaku diperusahaan, atasan harus lebih mampu mengawasi jalannya pekerjaan selain itu harus terus mengevaluasi kinerja dan kehadiran karyawan.

4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi dengan variabel yang berbeda dan subjek yang berbeda.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua Kedua Orang tua saya Bapak Maman dan Ibu Dodoh yang telah memberikan bimbingan, do'a, dan arahnya yang tak pernah padam.
2. Prof. Dr. H. Yus Darusman, M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Dr. Askolani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Arga Sutrisna, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan juga sebagai wali dosen yang selalu memberikan arahan.
5. Ibu Suci Putri Lestari, M.M., selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Arga Sutrisna, M.M., selaku dosen wali yang sudah memberikan arahan selama perkuliahan.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Perjuangan Tasikmalaya khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas kesabaran dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan dan arahnya.
8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi sampai akhir.

Penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua, Aamiin.

9. Mayasi Kota Tasikmalaya yang telah memberikan izin penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indikator Human Resource Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, Fauzia. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Agustini, Fauzia. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Ardin. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Volume: 8 No: 1 Tahun 2020
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. Dessler.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Dinarizka Leksi. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember*. Bisma *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 12, No. 2 Mei 2018 Hal. 204 – 211
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Intan Diana Putri. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara*. *JaManKu* Vol 2 No 2 Februari 2021
- Mangkuprawira, Sjafri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Miftahul Mujib. 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*. *Jurnal Ekonomi*
https://eprints.uny.ac.id/32064/1/MiftachulMujib_12808141075.pdf

Jurnal Visi Manajemen
Vol.9, No.1 Januari 2023

e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339, Hal 01-15

- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhammad Rizal dan Radiman. 2019. *Pengaruh Fasilitas, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128
- Ni Wayan Putri Gresida dan Wayan Mudiarta Utama. 2019. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerjafisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan* Vol. 8, No. 10, 2019 : 5928-5946 ISSN : 2302-8912 DOI:
- Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rpjyayasan Akrab Pekanbaru Jurnal Akrab Juara Volume 4 Nomor 2 Edisi Mei 2019 (27-41)
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku*.
- Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sarinah., Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sri Hartono. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri MagetanJuremi: Jurnal Riset Ekonomi Vol.1 No.4 Januari 2022 ISSN 2798-6489 (Cetak) ISSN 2798-6535 (Online)
- Sri Sulistyaningsih. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Vol 3, No 1, pp 180-194April 2021 E-ISSN: 2746-1173, P-ISSN: 2085-773X <https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto, 2012. *Analisis Statistik*. Jakarta: CV Andi Offset
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.