



Pengaruh *Psychological Well-Being*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laba Asia Foods

Bibit Putra Pratama¹, Hermin Endratno²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Purwokerto

bibitputra04@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: August 25th 2022

Accepted: October 9th 2022

Published: December 12th 2022

Keywords:

Psychological Well-Being, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *psychological well-being*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Laba Asia Foods sejumlah 107 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *psychological well-being* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendahuluan

Di era industrialisasi yang semakin mengglobal tidak saja di rasakan oleh negara-negara maju, tetapi juga di rasakan oleh negara yang berkembang seperti halnya Indonesia. Antisipasi era industrialisasi tidak cukup dengan mengikuti arus saja, dimana ada komponen yang sangat berpengaruh yaitu Sumber Daya Manusia yang berkualitas dari fisik maupun psikologis. Dalam perusahaan, sumberdaya manusia ialah asset yang sangatlah penting, Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2018), Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Perusahaan yang maju yaitu perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. . Maka dari itu, banyak individu yang mendorong diri sendiri hingga melebihi batas kemampuannya sampai mencapai keadaan yang dinamakan keletihan kerja,

sehingga akan berdampak pada Stres kerja. Hal tersebut bisa dikatakan sebagai ancaman yang serius, karena hal ini dapat terjadi pada setiap posisi yang ada di dalam perusahaan, baik karyawan maupun pimpinan perusahaan. Stres kerja yang berlebihan akan berdampak *negative* pada *psychological well-being* karyawan.

Menurut Ryff dalam Rijal (2020), *Psychological well-being* ialah sebuah kondisi dimana seorang individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Aspek-aspek tersebut dapat dinilai ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan dan tugasnya dalam suatu perusahaan. Seorang individu yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang rendah akan memiliki penerimaan diri yang kurang baik dan menimbulkan rasa tidak puas dalam diri sendiri, merasa kecewa dengan masa lalu, dengan kata lain tidak ingin menjadi dirinya saat ini. Pada penelitian terdahulu yang membahas tentang *Psychological well-being* oleh Rijal (2020), Sofianty dan Setiawan (2020), Sulaikah, et al (2021), Jalill, et al (2020), dan Massalim (2020), dapat disimpulkan bahwa *Psychological well-being* terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rijal (2020), *Psychological well-being* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Sinambela, (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja ialah “kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Suatu kinerja seseorang di anggap berhasil apabila Disiplin kerja karyawan tersebut besar dapat dilihat dari pekerjaan yang mereka jalani di dalam perusahaan. Maka dari itu, disiplin kerja sebagai salah satu aspek penting dalam kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang membahas tentang Disiplin Kerja oleh Jufrizen (2021), Siagian (2021), Susanto (2019), Juliyanti (2020), Arda (2017), Kristanti (2019), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Arisanti, et al (2019), Purba (2019), Hasibuan, et al (2020), Margaret (2017), Saputri (2021), Fadillah, et al (2017), Hanifah (2017), dari hasil penelitiannya dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Nitisemito (1996) dalam Naa, A (2017), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi pemicu besar bagi para karyawan untuk melaksanakan kinerjanya secara maksimal, jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerjanya kemungkinan akan kurang baik dan sebaliknya. Hasil penelitian terdahulu oleh Hazmi dan Nugraha (2021), Kustini, et al (2021), Mudrika, et al (2021), Apridani, et al (2020), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Hanafi (2017), Effendy dan Fitria (2019), Hartati, et al (2020), Prabowo, et al (2018), dari hasil penelitiannya dapat dibuktikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Psychological well-being*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Laba Asia Foods.

Telaah Literatur

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019), kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja karyawan tersebut dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Winoto (2017), menyatakan bahwa ada 4 indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung jawab

Psychological Well-Being

Menurut Ryff (1995) dalam Rijal (2020) Mendefinisikan bahwa *psychological well-being* adalah sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri.

Menurut Rijal (2020), mengemukakan bahwa ada 6 indikator *psychological well-being* yaitu:

- a. Penerimaan diri
- b. Hubungan positif dengan orang lain
- c. Memiliki tujuan hidup
- d. Autonomi,
- e. Penguasaan lingkungan
- f. Pengembangan diri

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), mengungkapkan bahwa Disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang karyawan untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seorang bawahan mempunyai wewenang dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya kedisiplinan akan menjadi tolak ukur untuk seseorang pemimpin dalam melihat kinerja karyawan dan menjadi trust dari seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga bisa mewujudkan tujuan dalam perusahaan dengan maksimal.

Menurut D.C.Singon (2022), mengemukakan bahwa ada 3 indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat pada peraturan perusahaan
- c. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan

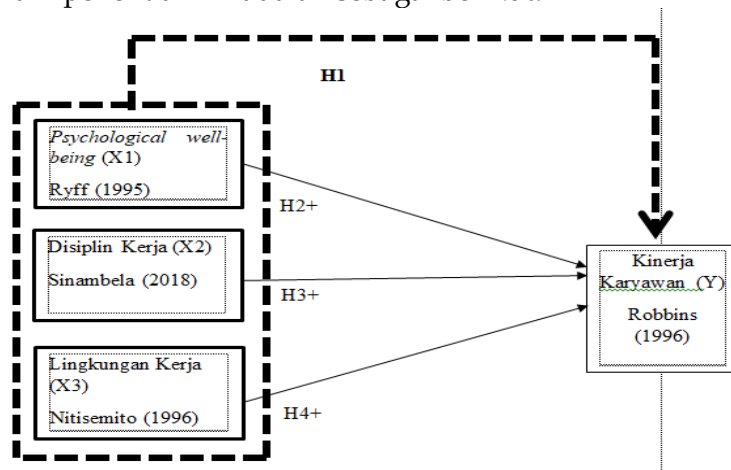
Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Naa (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi pemicu besar bagi para karyawan untuk melaksanakan kerjanya secara maksimal, jika

lingkungan kerja kurang baik maka kinerjanya kemungkinan akan kurang baik dan sebaliknya. Menurut Jatmiko (2021) ada 5 indikator mengenai lingkungan kerja yaitu:

- a. Fasilitas kerja yang memadai
- b. Kebisingan tempat bekerja
- c. Infrastruktur tempat kerja
- d. Kekompakan tim dalam bekerja
- e. Bekerja tanpa tekanan.

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Laba Asia Foods. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT. Laba Asia Foods. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* dengan kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Laba Asia Foods yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan jumlah kuesioner yang dibagikan sejumlah 107.

Hasil dan Pembahasan

Semua data dalam penelitian ini telah valid, reliabel serta lolos uji asumsi klasik.

Tabel 1. Respon Rate

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	107	100
Jumlah kuesioner yang terisi	107	100
Jumlah kuesioner yang tidak terisi	0	0
Jumlah kuesioner yang rusak	0	0
Jumlah kuesioner yang masuk sampel untuk diteliti	107	100

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 107 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 107 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan untuk analisis adalah 107 responden.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.393	1.743

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Psychological well-being

Sumber Diolah Peneliti (2022)

dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R²* model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,393 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen *psychological well-being*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 39,3% dan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu *Psychological well-being* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), Dengan menggunakan SPSS *for windows version 21* didapat model regresi seperti pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.537	2.257		4.226	.000		
	PWB	.046	.070	.072	.665	.507	.507	1.972
	DISIPLIN	.362	.103	.368	3.500	.001	.542	1.845
	LINGKUNGAN	.243	.106	.257	2.281	.025	.474	2.110

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,537 + 0,046 X_1 + 0,362 X_2 + 0,243 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 9,537$ ialah nilai konstanta (α) yang menunjukkan nilai positif yang menyatakan bahwa apabila *psychological well-being*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol atau tetap tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 9,537 satuan.

$X_1 = 0,046$ ialah nilai koefisien regresi variabel *psychological well-being* yang menunjukkan nilai positif yang menyatakan bahwa setiap peningkatan *psychological well-being* sebesar 1 satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,046 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$X_2 = 0,362$ ialah nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang menunjukkan nilai positif yang menyatakan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,362 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$X_3 = 0,243$ ialah nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang menunjukkan nilai positif yang menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,243 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda ditemukan hasil variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini ialah variabel disiplin kerja dengan nilai Beta sebesar 0,362. Sedangkan hasil variabel yang paling tidak berpengaruh dalam penelitian ini ialah variabel *Psychological well-being* dengan nilai Beta sebesar 0,046.

Uji Hipotesis

Uji Simltan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Dengan menggunakan SPSS for windows version 21 didapati hasil analisis pengujian F seperti pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.001	3	67.667	21.273	.000 ^b
	Residual	327.634	103	3.181		
	Total	530.636	106			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Psychological well-being (X1)

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4 ANOVA dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $21,273 > 2,44$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kelayakan model (*goodness of fit*)

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Psychological well-being (X1)	0,665	1,656	0,507
Disiplin Kerja (X2)	3,500	1,656	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	2,281	1,656	0,025

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji t, variabel *psychological well-being* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) ditolak. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan

bahwa hipotesis (H2) diterima. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Psychological well-being* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel *psychological well-being* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung $0,507 < t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikan $0,665 > 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Ryff (1995) dalam Rijal (2017) *psychological well-being* ialah sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,500 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka tugas yang dibebankan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat tercapai secara maksimal. Karyawan PT. Laba Asia Foods Selama ini merasa lebih bersemangat dalam bekerja dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan karena sebelumnya saat Manajer personalia pertama di perusahaan belum melakukan sistem finger print dalam absensi masuk kerja sehingga masih banyak karyawan yang datang telat dan pulang tidak sesuai jam pulang saat bekerja. Selain itu, saat perekrutan pertama belum menerapkan administrasi syarat masuk dalam perusahaan untuk menjadi karyawan hal itu juga sudah melanggar SOP perusahaan, sehingga masih banyak karyawan yang masih menyalahi aturan aturan dalam perusahaan. Saat ini kedisiplinan karyawan PT. Laba Asia Foods sudah bagus karena pergantian manajer personalia yang handal dalam mengatur karyawan seperti menerapkan finger print saat absensi masuk dan pulang kerja serta harus melampirkan surat yang valid jika karyawan izin, entah itu izin berkepentingan di luar jam kerja saat bekerja harus di tanda tangani oleh manajer personalia agar bisa keluar dari tempat kerja dan di izinkan oleh satpam maupun surat izin tidak hadir saat bekerja insentif yang didapatkan sesuai dengan beban yang mereka terima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021), Siagian (2021), Susanto (2019), Juliyanti (2020), Arda (2017), Kristanti (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat secara parsial diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung $2,281 > t$ tabel $1,659$ dan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Karyawan PT. Laba Asia Foods selama ini merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada karena lingkungan kerja di perusahaan tersebut lengkap baik itu fasilitas maupun

infrastruktur yang kondusif serta hubungan antara karyawan berjalan dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan tersebut demi menggapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hazmi dan Nugraha (2021), Kustini, et al (2021), Mudrika, et al (2021), Apridani, et al (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Psychological well-being, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laba Asia Foods maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel psychological well-being tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods
- d. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa psychological well-being, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari hasil uji Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- e. Penelitian ini menunjukkan dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), menghasilkan nilai adjusted R square sebesar 0,393. Hal ini berarti bahwa variabel psychological wellbeing, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,3%, sedangkan 60,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dibahas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1.) Bagi perusahaan diharapkan karyawan PT. Laba Asia Foods agar dapat mengatur pekerjaan sendiri yang akan memberikan dampak pada target yang dibebankan oleh perusahaan agar bisa tercapai sesuai permintaan perusahaan serta meningkatkan kemandirian dalam diri karyawan dalam bekerja untuk menutup beban dari karyawan lain yang sedang berhalangan hadir di tempat kerja sehingga kinerja karyawan PT. Laba Asia Foods terus meningkat. 2.) Diharapkan karyawan PT. Laba Asia Foods untuk selalu menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja untuk mencapai target yang sudah di perintahkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan. 3.) Diharapkan PT. Laba Asia Foods agar dapat memberikan kenyamanan lingkungan pekerjaan bagi karyawan setidaknya membuat suasana tempat kerja menjadi betah bagi karyawan dengan cara membuat sirkulasi udara yang baik yang akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. 4.) Diharapkan PT. Laba Asia Foods untuk dapat merekrut karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik dan mengelola sumberdaya manusia dengan baik agar pekerjaan yang di bebankan bisa tercapai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain itu bagi peneliti selanjutnya yaitu dengan menambah variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 107 responden dan dilakukan di PT. Laba Asia Foods, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil berbeda jika menggunakan sampel yang lebih banyak.

Subjek dalam penelitian ini ialah mengukur tingkat kinerja pada karyawan PT. Laba Asia Foods, sehingga tidak menutup kemungkinan memperoleh hasil yang berbeda apabila di uji pada subjek yang berbeda.

Referensi

- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aryana, P., & Tj., H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89-110.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Modernland Realty, TBK). *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 49-61.
- Fadillah, R., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1-9.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Jatmiko, U., & Astuti, I. Y. (2021). Karakteristik Individu, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 79-86.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis , Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572-583.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam AT-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 5(1), 95-109.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62-67. <https://doi.org/10.32832/>
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167-176.
- Nitisemito, A. S. (1996). Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 22-43.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Jenius*, 4(2), 201-216.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.4324/9780203836750-22>
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Widya Cipta Vol II, II(1)*.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological well being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada: PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(02), 25-34.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal Agora*, 7(1).
- Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). the Effect of Motivation, Work Discipline and Leadership on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic At the Quarantine Fish Quality and Safety Control of Product in Manado. *483 Jurnal EMBA*, 10(2), 483-493.