

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DENGAN MENEKANKAN KEDISIPLINAN DEMI PEGAWAI PT. INDONESIA NIPPON SEIKI

Rusniawati

*Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi,bisnis dan humaniora
Universitas Yarsi Pratama
Banten, Indonesia
Email : rusniawati795@gmail.com*

Submitted: dd-mm-yyyy, Revised: dd-mm-yyyy, Accepted: dd-mm-yyyy

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, dengan penekanan pada peningkatan kepuasan kerja dan penguatan kedisiplinan di lingkungan kerja PT Nippon Seiki. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan melibatkan 64 responden sebagai sampel. Teknik analisis data dilakukan dengan metode SEM PLS. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi lingkungan kerja. Sebaliknya, disiplin kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, kepuasan pegawai terbukti secara statistik berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh berarti terhadap kinerja. Lingkungan kerja sendiri terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan pegawai, disiplin, Lingkup pekerjaan, performa karyawan

PENDAHULUAN

Dunia pekerjaan merupakan arena yang dinamis dan terus berubah, dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, tren ekonomi, dan perubahan dalam kebutuhan pasar. Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor harus terus beradaptasi guna menjaga relevansi dan keunggulan di tengah persaingan bisnis yang terus kompleks ini. Selain itu, kebutuhan akan karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan juga semakin meningkat, mengingat tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam setiap aspek operasional. PT. Indonesia Nippon Seiki merupakan salah satu perusahaan di sektor manufaktur yang beroperasi dalam industri yang beragam dan kompetitif. Sebagai bagian dari industri manufaktur, perusahaan ini terlibat dalam produksi barang-barang yang beragam, membutuhkan tingkat efisiensi dan kualitas yang tinggi untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Perusahaan ini berada dalam tantangan untuk terus meningkatkan proses produksi dan manajemen sumber daya agar tetap bersaing di pasar global. Perusahaan ini memiliki infrastruktur yang kuat dan telah mengembangkan jaringan distribusi yang luas untuk produk-produknya. Namun demikian, seperti banyak perusahaan lainnya, PT. Indonesia Nippon Seiki juga dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk masalah-masalah terkait dengan manajemen tenaga kerja dan efisiensi operasional. Salah satu hambatan utama yang dihadapi perusahaan ini adalah kurangnya kepuasan kerja dan tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah. Tempat kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja tersebut (Yuliana et al., 2017). Hal ini tercermin dalam survei internal yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kekurangan kepuasan kerja. Permasalahan disiplin kerja juga terindikasi dari kurangnya keteladanan dalam kedisiplinan jam masuk kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Penelitian menyimpulkan bahwa kurangnya perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja dan apresiasi terhadap disiplin kerja karyawan, mulai dari ketidaksesuaian pekerjaan dengan pendidikan atau pengalaman kerja, dan lingkungan kerja menjadi penyebab utama. Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan PT. Indonesia Nippon Seiki tercermin

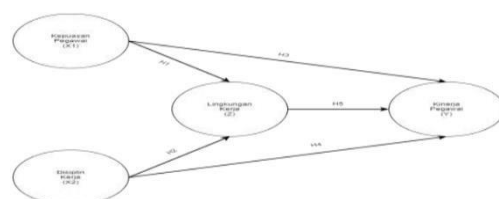
dalam sikap dan tingkah laku kurang baik terhadap pekerjaan, terutama dalam kaitannya dengan prosedur kerja yang diatur oleh perusahaan. Walaupun perusahaan mewajibkan karyawan untuk bekerja selama 5 hari dan beristirahat pada hari kerja, masih terdapat karyawan yang melanggar aturan dengan tingkat ketidakhadiran sebesar 3%. Penurunan insentif dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, yang seringkali memakan waktu lama dan bergantung pada penjualan, turut mendorong perilaku ini. Tingginya tingkat absensi karyawan, baik karena izin, ketidakhadiran, maupun keterlambatan, juga menjadi masalah yang belum terpecahkan. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena belum tercapainya standar yang diinginkan, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target perusahaan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dari segi sosial, mental, dan jasmani dalam menjalankan pekerjaannya (Hermawan & Rahadi, 2021). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dirasakan seseorang sebagai respons terhadap pencapaian dalam pekerjaannya, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara keseluruhan (Anwar, 2021). Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mengikuti aturan, tata tertib, dan norma-norma yang berlaku, baik yang tercantum secara tertulis maupun tidak tertulis (Loo, 2021). Meningkatkan kinerja adalah kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Selain menjadi alat untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan juga menjadi indikator penting untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan termasuk kondisi lingkungan kerja serta tingkat kepuasan kerja yang mereka alami (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi-strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan performa karyawan, dengan penekanan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja serta studi ini bertujuan mendorong peningkatan kedisiplinan kerja di PT. Nippon Saiki. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan disiplin kerja karyawan, Harapan dari hasil penelitian ini adalah mampu memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang dinamika hubungan antara kepuasan pegawai, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja organisasi di PT Nippon Seiki. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembangunan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan di perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Pegawai

Kepuasan kerja adalah keseluruhan perasaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan sangat bervariasi (Nuraisyah et al., 2022). Kepuasan kerja adalah elemen kunci dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Jika pemimpin merasa puas dengan pekerjaannya, ini dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak puas, hal ini dapat menghasilkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan (Nurpratama & Yudianto, 2022).



Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu faktor yang sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Silitonga & Faddila, 2023). Disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang

berlaku di lingkungan kerja. Tanpa adanya disiplin kerja, perusahaan atau instansi akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya (Rahayu et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen di sekitaran pegawai yang bisa berdampak pada mereka saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan Tempat kerja memiliki potensi untuk membentuk hubungan kerja yang erat antara individu-individu yang terlibat di dalamnya (Kamijan, 2021). Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menjalankan tugas dan aktivitas mereka (Tampenawas et al., 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Shanty & Adnyanil, 2023). Kinerja pegawai adalah pencapaian yang diperoleh Karyawan menjalankan tugas tersebut mengacu pada ketentuan yang berlaku, standar atau ukuran berlaku untuk pekerjaan yang sedang dijalankan (Farisi & Utari, 2022). Kinerja pegawai adalah tingkah laku atau aktivitas yang diungkapkan oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya di dalam lingkungan organisasi. Keberhasilan dalam keadaan ini sering kali didukung oleh kondisi fisik kantor yang memadai (Paoki, 2022).

Gambar 1.

Kerangka Pemikiran

Mengacu kepada kerangka konseptual penelitian, maka peneliti merumuskan lima hipotesa utama sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja

H2 : Diduga pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja

H0 : Pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja

H3 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh kepuasan pegawai mempengaruhi pencapaian kerja karyawan.

H4 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H5 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

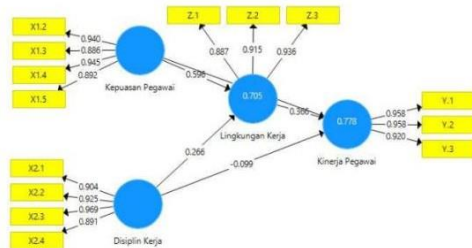
CARA PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode deskriptif berdasarkan angka. Pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada positivisme dengan fokus pada data konkret. Data yang digunakan dalam penelitian ini, Penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat pengujian yang menyangkut permasalahan utama dalam penelitian ini dengan tujuan guna mencapai ringkasan akhir (Sugiyono, 2019). Obyek penelitian ini adalah PT. Indonesia Nippon Seiki. Sumber Informasi yang dimanfaatkan dalam studi ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran angket. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini dengan metode, Sampel ditentukan melalui pendekatan *proportionate stratified random sampling*, dengan mengacu pada total 4×16 indikator variabel. sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 64 responden. Sedangkan data sekunder berasal dari sumber-sumber pendukung penelitian seperti buku, jurnal, dan lain-lain atau biasa di sebut pendekatan studi kepustakaan dengan mengamati dan menganalisis semua informasi mengenai topik penelitian. Penelitian kepustakaan merupakan suatu jenis penelitian yang digunakan dalam informasi dan data secara mendalam melalui berbagai literatur, buku, catatan, majalah, referensi lainnya, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan,

untuk mendapatkan jawaban dan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. (Yaniawati, 2020). Teknik analisis data digunakan adalah uji Convergent Validity, Discriminant Validity & Composite Reliability, Analisis R-Square (goodness-fitmodel), Q-Square (goodness-fitmodel) dan uji hipotesis dengan menggunakan program SEM PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Convergent Validity, Discriminant Validity & Composite Reliability



Gambar 1.1 Outer Model

Sumber: Hasil olahan penulis, 2024

Uji Convergent Validity Menurut Chin dalam (Ghozali, 2015), suatu indicator dikatakan mempunyai hasil yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria tersebut hasil penelitian mendapatkan hasil loading factor lebih besar dari 0,70 setelah dilakukan eliminasi pada 1 pernyataan. Untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat square root of average variance extracted (AVE), pada penelitian ini hasil nilai square root of average variance extracted adalah 0,851, 0,839, 0,894 dan 0,833. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk dan memenuhi kriteria discriminant validity. Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh hasil semua variable dinyatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dan pada penelitian ini 0,941, 0,936, 0,941, 0,900 Uji reliabilitas komposit menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan composite reliability di atas atau sama dengan 0,70. Oleh karena itu, semua konstruk dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat diterima.

Analisis R-Square (goodness-fitmodel)

Nilai R-Square yang merupakan goodness-fitmodel. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil R untuk variable laten endogen sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 dalam model structural mengindikasikan bahwa model tersebut "baik", "moderat", dan "lemah". Berdasarkan hasil perhitungan R-Square (goodness-fitmodel) dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1.1 Hasil R-Square (goodness-fitmodel)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,778	0,766
Lingkungan Kerja	0,705	0,695

sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh dapat bahwa model Mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja yang berdampak pada peningkatan kepuasan pegawai di PT.

Tabel 1.3 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,099	-0,106	0,133	0,741	0,459
Disiplin Kerja -> Lingkungan Kerja	0,266	0,263	0,164	1,620	0,106
Kepuasan Pegawai -> Kinerja Pegawai	0,642	0,649	0,105	6,136	0,000
Kepuasan Pegawai -> Lingkungan Kerja	0,596	0,598	0,158	3,774	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,366	0,364	0,087	4,223	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Indonesia Nippon Seiki.

Seiki memberikan nilai R-square sebesar 0.778 atau 77,8%. Sedangkan 22,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Karena R-square $0.778 > 0,75$ namun $0.778 > 0,50$ maka model penelitian ini dinyatakan baik.

Q-Square (goodness-fitmodel)

Tabel 1.2 Tabel Uji Q-Square (goodness-fitmodel)

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Disiplin Kerja	256,000	256,000	
Kepuasan Pegawai	256,000	256,000	
Kinerja Pegawai	192,000	61,034	0,682
Lingkungan Kerja	192,000	80,450	0,581

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dapat disimpulkan bahwa model meningkatkan kinerja pegawai dalam disiplin kerja yang menjadikan kepuasan pegawai pada PT. Indonesia Nippon Seiki memberikan nilai Q-square sebesar 0,682 atau 68.2%. Sedangkan 31.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Karena Q2-square $0,682 < 0$, maka model penelitian ini dinyatakan mempunyai relevansi prediktif

Uji Hipotesis

Berdasarkan table 1.3 diketahui bahwa diperoleh bahwa nilai t-statistic dari variabel kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja $3.774 < t\text{-tabel } (1,96)$, dengan besar pengaruh 0,596 dan P-values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja adalah positif dan signifikan. Maka H1: kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap situasi pekerjaan. Skor t-statistic dari variabel disiplin kerja terhadap lingkungan kerja $1.620 > t\text{-tabel } (1,96)$, dengan besar pengaruh 0,266 dan P-values $0,105 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja. Maka H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja ditolak. Nilai t-statistic dari variabel kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai $6.136 > t\text{-tabel } (1,96)$, dengan besar pengaruh 0,642 dan P-values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka H3: kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai diterima. Nilai t-statistic dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $3.870 > t\text{-tabel } (1,96)$, dengan besar pengaruh 0,305 dan P-values $0,459 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka H4: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Nilai t-statistic dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $4.223 > t\text{-tabel } (1,96)$, dengan besar pengaruh 0,366 dan P-values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka H5: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Lingkungan Kerja

nilai t-statistic dari variabel kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja $3.774 < t\text{-tabel } (1,96)$, dengan besar pengaruh 0,596 dan P-values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja adalah positif

dan signifikan. Maka H1: kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik penataan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (Wahyudi et al., 2021)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Nilai t-statistic dari variabel disiplin kerja terhadap lingkungan kerja $1.620 > t\text{-tabel}$ (1,96), dengan besar pengaruh 0,266 dan P-values $0,105 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja. Maka H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja ditolak. Jika karyawan merasa kurang terdorong atau kurang mendapatkan dukungan untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan mereka, maka tingkat disiplin kerja saja tidak cukup untuk mengkompensasi kekurangan tersebut dalam mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Disiplin kerja tidak memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja para karyawan (Pratama et al., 2023)

Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistic dari variabel kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai $6.136 > t\text{-tabel}$ (1,96), dengan besar pengaruh 0,642 dan P-values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka H3: kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai diterima. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, pengakuan atas kontribusi mereka, kesempatan pengembangan, dan hubungan interpersonal yang positif, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan pegawai juga dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi tingkat absensi, dan meminimalkan turnover pegawai, yang semuanya memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja keseluruhan lembaga. Pegawai yang merasa Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung berusaha keras untuk mencapai target organisasi dan memberikan hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Nurwati, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistic dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $3.870 > t\text{-tabel}$ (1,96), dengan besar pengaruh 0,305 dan P-values $0,459 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka H4: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistic dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $4.223 > t\text{-tabel}$ (1,96), dengan besar pengaruh 0,366 dan P-values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka H5: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai diterima. Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja fisik perlu menjadi perhatian utama, karena lingkungan kerja tersebut berperan sebagai faktor motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih tekun demi meningkatkan kinerja mereka (Jaya, 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pegawai memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap lingkungan kerja di PT.Indonesia Nippon Seiki, sementara Kedisiplinan kerja tidak memberikan dampak secara signifikan memengaruhi tempat kerja. Selain itu, kepuasan karyawan juga mempengaruhi positif dan Berpengaruh

besar terhadap kinerja pegawai, sementara kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, tempat kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, PT. Indonesia Nippon Seiki disarankan untuk lebih

fokus pada upaya meningkatkan kepuasan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini dapat mencakup pemberian perhatian lebih terhadap kebutuhan karyawan, memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Selain itu, meskipun penting untuk mempertahankan disiplin kerja, perusahaan perlu menyadari bahwa peningkatan disiplin kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai.

Sebagai

gantinya, perusahaan dapat fokus pada peningkatan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan berkinerja lebih baik. Dengan mengambil langkah-langkah ini, PT. Indonesia Nippon Seiki Diharapkan menghasilkan peningkatan produktivitas pegawai secara komprehensif dan mencapai tujuan organisasional dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1).
<https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31-42.
- Ghozali, I. (2015). PARTIAL LEAST SQUARES , SMART PLS 3.0. In PARTIAL LEAST SQUARES , KONSEP, TEHNIK DAN APLIKASI MEMANFAATKAN PERANGKAT LUNAK SAMRTPLS 3.0.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1).
- Kamijan, Y. (2021). *Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap performa guru selama masa pandemi*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5).
- Loo, P. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Hotel Grand Aston Medan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1). <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10200>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1).
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1).
<https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Paoki, R. (2022). Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 150-159.
<https://doi.org/10.53682/mk.v2i2.2864>

- Pratama, S. F., Nurhadi, M., Rithmaya, C. L., & Setiawan, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Navya Retail Indonesia. *Journal of Business And Entrepreneurship*, 28(1).
- Rahayu, S., Hidayatullah, L. I., Subarkah, R., Pratama, R. A., & Pangesti, I. D. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 88-98.
<https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.410>
- Shanty, P. D. A., & Adnyanil, N. G. A. D. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*, 12(03).
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7).
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sugiyono. (2019). Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten MaroS. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2).
<https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>
- Yaniawati, P. (2020). Penelitian Studi Kepustakaan. *Penelitian Kepustakaan (Liberary Research)*, April.
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1-11.