

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMUA OPERATOR

Riska Dwi Puspita Sari¹, Sukaris²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia
riskadwipuspitasaki23@gmail.com¹, sukaris21@umg.ac.id²

Abstract

Background – The phenomenon that exists in PT. Semua Operator have low work discipline in employees, this can be seen from the level of employee tardiness. In addition, employees are also indicated to have problems that arise that arise from less harmonious relationships between employees caused by different work locations, and the existence of a schedule for changing hours for these work locations.

Objective – This study aims to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Semua Operator.

Design / Methodology / Approach – The population in this study is employees of PT All Operators totaling 65 respondents. This study uses a type of quantitative research, sampling techniques using saturated sampling techniques. The sample used was 65 employees of PT Semua Operator.

Findings – The results of this study show that discipline has an effect on employee performance and the work environment variable has no effect on employee performance.

Research Implication – Relationships between employees that are less harmonious and employee work discipline are still low can cause employee performance to be not optimal and even.

Limitations – This research was only conducted on employees of PT. Semua Operators So that the ones who determine the respondents to be used are employees who work at PT. Semua Operators.

Keyword: Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Latar Belakang - Fenomena yang ada di PT. Semua Operator disiplin kerja pada karyawan masih rendah hal ini bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan. Selain tu, karyawan juga terindikasi munculnya permasalahan yang muncul hubungan antar karyawan kurang harmonis yang disebabkan oleh lokasi kerja yang berbeda, dan adanya jadwal pergantian jam untuk lokasi kerja tersebut.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semua Operator.

Desain / Metodologi / Pendekatan - Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semua Operator yang berjumlah 65 responden. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan adalah 65 karyawan PT Semua Operator.

Temuan - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian - Hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan disiplin kerja karyawan yang masih rendah dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dan merata.

Batasan Penelitian - Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Semua Operator Sehingga yang menentukan responden yang akan digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Semua Operator.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum juga. Kinerja karyawan sudah hampir memenuhi standart kuantitas, namun masih ada beberapa toko yang tidak mampu mencapai standart target penjualan, bisa disimpulkan kinerja karyawan tidak optimal dan merata.

Mangkunegara (2009: 63) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara garis kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja tersebut dan dapat diukur dengan kuantitas maupun standar pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi tersebut sebelumnya.

Fenomena yang ada di PT. Semua Operator disiplin kerja pada karyawan masih rendah hal ini bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT. Semua Operator bahwa jumlah karyawan pada tahun 2019 banyak karyawan sering terlambat masuk atau hadir tepat waktu saat jam berkerja. Disiplin kerja karyawan bisa dilihat dari tingkat kehadiran atau ketepatan waktu karyawan tersebut pada saat jam masuk kerja. Semisal tidak ada karyawan satu orang yang datang terlambat pada saat masuk kerja, karena ketika karyawan datang terlambat otomatis pencapaian kerjanya pun akan berkurang dan tidak maksimal selain itu juga sesama karyawannya pun akan mencontoh atau mengikuti ketika ada salah satu karyawan yang terlambat. Maka dari karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Sastrohadiwiryono (2014) menjelaskan semakin baik disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap aspek lingkungan kerja PT. Semua Operator terindikasi munculnya permasalahan yang muncul adalah hubungan antar karyawan kurang harmonis. Maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja jika disebabkan oleh lokasi kerja yang berbeda, dan adanya jadwal pergantian jam untuk lokasi kerja tersebut. Kemudian ada beberapa lokasi kerja yang dianggap sangat berpotensi untuk melaksanakan penjualan produk dan ada beberapa lokasi yang kurang berpotensi. Hal ini menimbulkan rasa iri dan rasa tidak diperlakukan dengan adil pada karyawan. Hal tersebut menyebabkan sebagian karyawan ada yang tidak mendapatkan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2009: 126) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah internal dan eksternal. Eksternal adalah lingkungan kerja pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik dan mendukung. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diembankan kepada pekerja tersebut. Laily dan Sukaris (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki arti penting dalam organisasi karena lingkungan akan memberikan suasana yang dapat meningkatkan akselerasi pekerjaan dan juga menurunkan kualitas jika lingkungan kurang mendukung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivaai dan Sagala (2013;1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014;86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu secara fisik maupun non fisik yang ada di sekitar karyawan bertujuan untuk menunjang kinerja karyawan tersebut untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah di bebaskan sebelumnya. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mrngikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,

aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kinerja Karyawan

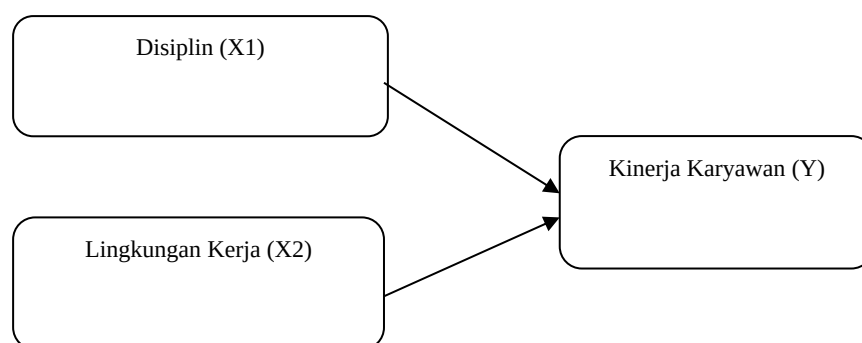
Menurut Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2008:305) disiplin kerja adalah bentuk pelatihan untuk memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan sehingga karyawan bisa disiplin untuk tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Rozalia, dkk (2015) bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009; 22) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan, karena dengan lingkungan yang nyaman dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Pramadita dan Surya (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian dan Lokasi Penelitian

Pengkajian didalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Semua Operator beralamat di Jl. Raya Berlian Biru No.22, Suci, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Semua Operator yang berjumlah sebanyak 65 responden.

Teknik Analisis Data

Uji Intrumen

1) Uji Validitas

Jika r hitung $>$ dari r tabel, maka uji dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ maka uji dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji *Kolmogorov-Sminorv* dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 = jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_a = jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) lebih dari 10.

Heteroskedastisitas

Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan garis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Jika taraf signifikansinya $t < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima, dan atau jika taraf signifikansinya $t > (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Perolehan uji ini dinyatakan valid karena hasil r hitung masing-masing pertanyaan X1.1 (0,907), X1.2 (0,885), X1.3 (0,921), X1.4 (0,928), X2.1 (0,732), X2.1 (0,807), X2.3 (0,870), X2.4 (0,816), X2.5 (0,720), Y1 (0,898), Y2 (0,899), Y3 (0,914), Y4 (0,882) $> r$ tabel (0,2441).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji dengan menggunakan cronbach's alpha. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (reliable) jika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2013; 110). Perolehan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena hasil koefisien reliabel X1 (0,927), X2 (0,848), Y (0,918) $> (0,70)$. Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, hasil yang diperoleh dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Perolehan ini berupa $0,675 > 0,05$, dengan nilai residual berdistribusi normal yang dinyatakan valid. Uji Multikolinearitas

Perolehan ini berupa nilai *Variance Inflation Factor* tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10.

Uji Heteroskedstisitas

Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin (X_1)	0,175	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,143	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Perolehan penelitian ini berupa nilai kedua variabel $> 0,05$, dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.660	.748		2.219	.030
x1	.892	.052	.945	17.075	.000
x2	-.011	.045	-.013	-.240	.811

a. Dependent Variable: y

Nilai koefisien regresi Disiplin (X₁) sebesar 0,892, artinya Disiplin bernilai positif apabila Disiplin naik, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar - 0,11, artinya Lingkungan Kerja bernilai negatif, maka variabel Lingkungan Kerja tidak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.879	.875	1.24199	2.039

a. Predictors: (Constant), x₂, x₁

b. Dependent Variable: y

Nilai *Adjusted R Square* = 0,875 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,75% disebabkan oleh variabel Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sedangkan sisanya sebesar 91,25% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Berdasarkan gambar 4 diatas maka diperoleh nilai *R Square* = 0,879 artinya bahwa variabel Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,79% sedangkan sisanya sebesar 91.21% dapat jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. R = 0,938 artinya kuatnya hubungan antar variabel independen (X) bersama-sama terhadap variabel (Y) yaitu 9,38%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Disiplin (X₁) diperoleh nilai *t*_{hitung} sebesar 17.075 > *t* tabel sebesar 1.669 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka hasil perhitungan statistik menunjukan

bahwa variabel Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-240 < t_{tabel}$ sebesar 1.669 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semua Operator dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semua Operator.

DAFTAR PUSTAKA

- Laily, Nur & Sukaris (2011), Burnout Tenaga Pendidik Wanita Ditinjau dari Lingkungan Kerja Psikologis dan Dukungan Sosial. In Prosiding Seminar Nasional & Internasional (Vol. 1, No. 1).
- Lewa dan Subowo (2005). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. *Herculon Carpet Semarang. Jurnal Ekonomi*. Vol. 3 No. 4. Tahun 2005. Halaman 40-49.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramadita dan Surya (2015). Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1. Tahun 2018. Halaman 55-60.
- Rahmawanti, et.al. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No. 02. Tahun 2014. Halaman, 1-9.
- Rivaai dan Sagala (2013;1). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rozalia. dkk 2015. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 26, No. 2. Tahun 2015. Halaman 1-8.
- Sastrohadiwiryono 2014 Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 No. 2. Tahun 2014. Halaman, 1-13.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*, cetakan ke-2, CAPS, Yogyakarta.
- Siagian, 2008. Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No.04 Tahun 2008. Halaman 305.
- Sutrisno (2014;86) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.