

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fikri Ardiansyah¹, Ranu Rananza², Yahya³

¹Universitas Pamulang dan fardiansyah134@gmail.com

²Universitas Pamulang dan ranurananza123@gmail.com

³Universitas Pamulang dan yahyaariskurniawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang diteliti adalah karyawan PT TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI Tangerang selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan melakukan wawancara sebagai studi awal. Sumber data primer didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variable disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance. The objects studied were employees of PT TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI, South Tangerang. This study uses a quantitative descriptive approach by conducting interviews as a preliminary study. Primary data sources were obtained from questionnaires distributed to respondents. Tests were carried out using multiple linear regression analysis to test the effect of work discipline and work environment variables on employee performance. The results showed that work discipline has an effect on employee performance, the work environment has an effect on employee performance, and work discipline and work environment both have an effect on employee performance.

Keywords: *Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu: "Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility". Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Kalangi, 2015)

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu: "Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation

and flexibility". Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Kalangi, 2015).

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami disiplin karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Sedangkan, definisi menurut Hasibuan (2011:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Handoko (2001:208) mengatakan adalah ada tiga tipe kegiatan mendisiplinkan yaitu meliputi disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif berikut ini penjelasannya:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah standar.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindak mendisiplinkan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran. Sebagai contoh system disiplin progresif adalah:

- a) Teguran secara lisan oleh pengawas
- b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c) Skorsing
- d) Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e) Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dipecat

Tujuan disiplin kerja adalah untuk mendorong para pegawai untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berhati-hati dan menjaga sikap atau perilaku dalam organisasi maupun luar organisasi.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para pegawainya bekerja. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dalam

diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

C. Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Selanjutnya, Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang 6dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Menurut Hasibuan (2012:65) "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan melakukan wawancara sebagai studi awal. Sumber data primer didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pembahasan ini menunjukkan bahwa ada beberapa uji yang di pakai pada jurnal ini untuk menentukan variabel (X1). (X2) berpengaruh atau tidak terhadap Y, dengan menganalisa linier berganda dengan mendapatkan 103 responden.

1. jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y
3. jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
4. jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Pengujian Hipotesis Variabel 1 Tabel t

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,626 < \text{tabel } 1.983$ jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 di terima yang berarti terdapat pengaruh x1 terhadap y

Pengujian Hipotesis Variabel 1 Tabel t

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,626 < \text{tabel } 1,983$ jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 di terima yang berarti terdapat pengaruh x1 terhadap y. Diketahui nilai sign untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,717 < 1,983$ t tabel sehingga dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y. Pengujian pengaruh hipotesis x1 dan x2 secara simultan terhadap:

1. Jika tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas
2. Jika nilai vif lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikoleniaritas Interpretasi:

Hasil dari uji multikoleniaritas untuk nilai tolerance sebesar 0.478 dan nilai vif sebesar 2.093 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikoleniaritas.

Tabel. 1 koefisien uji korelasi Anova

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.874	3.552		3.906	.000		
	disiplin kerja	.577	.103	.534	5.626	.000	.478	2.093
	lingkungan kerja	.210	.077	.258	2.717	.008	.478	2.093
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Tabel. 2 uji korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.543	5.29397	1.430
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *durbin watson* sebesar 1,430 yang artinya $1,641 < 2,151 < 2,359$. Pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 10 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,641. Karena nilai DW 2,151 lebih besar dari batas atas 81 (du) 1,641 dan kurang dari $4 - (1,641) = 2,359$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif pada data yang digunakan pada penelitian ini

Tabel. 3 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3584.575	2	1792.287	63.951	.000 ^b

	Residual	2914.715	104	28.026		
	Total	6499.290	106			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja						

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y
2. jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Rumus:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n - k - 1) = 0,025 : 104 = 1.983$$

1. Jika nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

Rumus:

$$F \text{ tabel} = f (k : n - k = f (2 : 105) : 3.08$$

Pembahasan

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh x1 dan x2 secara terhadap y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 63.951 > 3,08 sehingga dapat disimpulkan bahwa x dan x2 diterima secara simultan terhadap y.

Pengaruh serentak pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan nilai F tabel $\alpha=0,05$ sebesar 3,08. jika nilai f hitung pada tabel 106 di bandingkan dengan f tabel maka f hitung lebih besar dari pada f tabel yakni 63.951 > 3,08. selain itu juga di dapat nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai signifikan kurang dari $\alpha=0,05$ sehingga hal ini dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis determinasi

Nilai square sebesar (0,552) hal ini di artikan kedua variabel mempunyai pengaruh 55.2% terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung 5,626 < tabel 1.983 jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 di terima yang berarti terdapat pengaruh x1 terhadap y. Diketahui nilai sign untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar 0,008 < 0,05 dan nilai t hitung 2,717 < 1.983 t tabel sehingga dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y.

KESIMPULAN

Dari hasil yang di dapat Lingkungan Kerja begitu pengaruh terhadap ketertiban lingkungan yang nyaman dapat kinerja lebih maksimal. Sedangkan dari Displin Kerja juga berpengaruh terhadap pekerjaan dengan disiplin maka pekerjaan lebih efisien terhadap semua peraturan yang ada. Secara garis besar dua variable tersebut mempunyai pengaruh penting terhadap Y yang berarti Lingkungan Kerja dan Displai Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Choiriyah, Siti, & Setyo Riyanto. (2020). "Desain Pelatihan pada Masa Pandemi Covid19." Syntax Idea 2.8 (2020): 488-502.
- Harianto & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo di Kota Batam. Jurnal EMBA. Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto. (2005). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Sorong. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 3, No. 2, Hal. 131-139.
- Ivancevich, J. M., Robert, K. & Michael, T. M. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, 64(1), 195– 203.
- Kitchenham, B. and Charters, S. (2007) Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering, Technical Report EBSE 2007-001, Keele University and Durham University Joint Report.
- Lolowang, Melivin Grady dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 2, Hal. 177-186
- Mangkunegara, A. A Anwar prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Fajar, P. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1 (2019): 129-147.