

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)

Rima Dwining Tyas
Bambang Swasto Sunuharyo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: Rimadwiningtyas57@gmail.com

ABSTRACT

The research used explanatory research types with quantitative approach. the target population in this research are employee's of PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap in 1258 employees, a sample of 93 respondents who are employee of PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. The sampling technique used in the research is proportional random sampling. The data collection method used spreading questionnaires and documentations. The data analysis used descriptive analysis and inferential statistical analysis using multiple linear analysis by t-test and F as hypothesis testing by using 24.0. Based on the results of data analysis and hypothesis testing has been done, then from this research can be drawn conclusion as follows. Variable of work discipline and work environment simultaneously have significant effect on the employee performance. This can be evidenced by the magnitude probability value 0,000 of F ($0,000 < 0,05$). work discipline has a significant partial effect the employee performance with significance value $t > 0,000$. Work environment has a significant partial effect to employee's performance with significance value $t > 0,000$.

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

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang berjumlah 1258 orang, sampel sebanyak 93 responden yang merupakan karyawan dari PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 24.0. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2009:193). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan

menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Robbins (2006:36) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Menurut Zeytinoglu & Denton, 2006 dalam Ozbilgin, et al (2014:136) mendefinisikan "*the working environment is considered one the most important factors in employee retention*". Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam retensi karyawan, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa senang bagi karyawan dengan begitu masa kerja karyawan dalam perusahaan akan bertahan lama.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur.

Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016:519).

Menurut Mangkunegara (2013:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tidak terkecuali pada PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang beralamat di jalan MT. Haryono no 77, Cilacap, Jawa Tengah. PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan sebuah perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan.

PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan salah satu unit dari PT. Pertamina (Persero) yang memiliki peran sebagai *national oil company* (NOC) dengan tanggung jawab untuk memastikan agar pasokan energi selalu dalam kondisi aman untuk ketahanan energi nasional. PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap merupakan unit yang memiliki kapasitas produksi terbesar, dimana Kilang ini memasok 44% kebutuhan BBM Nasional dan 75% kebutuhan bahan bakar minyak (BBM) di Pulau Jawa, karena itu dijadikan sebagai objek vital nasional yang dilindungi negara.

Menurut laporan tahunan PT Pertamina (Persero) tahun 2016, Perusahaan telah mencanangkan target jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas produksi minyak dan gas dari 624 ribu barel per hari (bph) pada tahun 2015 menjadi 1,9 juta bph setara minyak pada tahun 2025. Rencana peningkatan kapasitas produksi tersebut membuat semua unit pengolahan PT. Pertamina (Persero) di seluruh Indonesia untuk melakukan peningkatan kinerja guna mencapai target yang ditentukan. Tidak terkecuali pada unit

PT Pertamina RU IV Cilacap ini memiliki kapasitas produksi sebesar 348 ribu barrel/hari, dan terlengkap fasilitasnya. Adanya rencana target peningkatan produksi minyak dan gas, membuat PT Pertamina RU IV Cilacap harus lebih meningkatkan kinerja dan kontribusi dari setiap karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan untuk dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus memastikan pengelolaan sumber daya manusia berjalan baik agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya. Besarnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Pendapat lain menurut Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan “lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan, karena karyawan akan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2009:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran.
- 2) Tingkat kewaspadaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.

- 4) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 5) Etika Kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:195). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Teladan Pimpinan.
- 3) Balas Jasa.
- 4) Keadilan.
- 5) Waskat (Pengawasan melekat).
- 6) Sanksi hukum.
- 7) Ketegasan.
- 8) Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini, berdasarkan gabungan teori menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195), yaitu:

- 1) Ketaatan pada peraturan kerja
- 2) Ketaatan pada standar kerja
- 3) Teladan pimpinan
- 4) Keadilan
- 5) Sanksi hukuman

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari (1999:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2015:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja

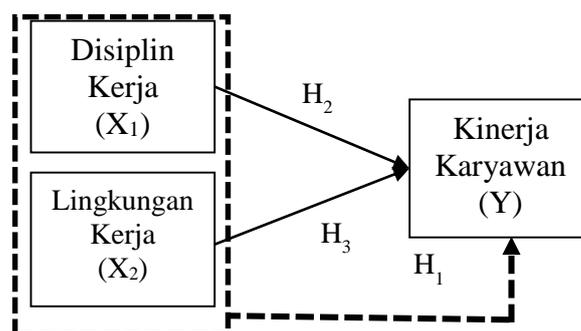
seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hipotesis

- H₁: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₃: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang beralamat Jl. M.T Haryono No 77 Cilacap Jawa Tengah. Populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap

yaitu sejumlah 1258 orang. Didapat sampel 93 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Std. Coeff	t _{hitung}	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2.291	2.172		1.055	0.294
Disiplin kerja	0.319	0.053	0.489	6.048	0.000
Lingkungan kerja	0.258	0.056	0.370	4.582	0.000

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	217.309	2	108.655	55.399	.000 ^b
Residual	176.519	90	1.961		
Total	393.828	92			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.743 ^a	0.552	0.542	1.400

Sumber: Data primer diolah, 2018

Deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait disiplin kerja karyawan PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap, dengan indikator-indikator pada variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, pimpinan dianggap teladan, keadilan dalam pemberian hukuman dan pemberian balas jasa, ketegasan pemberian sanksi dan hukuman kepada pelaku indisipliner. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah ketaatan pada peraturan kerja, artinya karyawan memahami peraturan yang berlaku di perusahaan dan memiliki kesadaran untuk taat terhadap peraturan yang berlaku.

Hasil *mean item* yang memiliki nilai dominan yaitu berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas

karyawan memiliki kesadaran dan berusaha untuk tidak melanggar peraturan di perusahaan.

Grand mean dari variabel disiplin kerja sebesar 4,38 yang dapat dikategorikan sangat baik, artinya disiplin kerja pada karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dan mengikuti standar kerja yang ada di perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, pimpinan dijadikan teladan bagi bawahannya karena pimpinan dianggap seseorang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik. Keadilan juga menjadi salah satu indikator dalam disiplin kerja, karyawan yang mendapat balas jasa (pengakuan) dan hukuman yang adil akan belajar untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karena apabila dirinya bertindak disiplin akan ada balas jasa (pengakuan) dari perusahaan yang akan membuat dirinya merasa dihargai dan diperhatikan begitu pula dengan keadilan pemberian hukuman membuat karyawan merasa tidak ada diskriminasi di perusahaan. Ketegasan dalam pemberian sanksi dan hukuman akan membuat karyawan merasa jera melakukan tindakan indisipliner.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal

Penerapan disiplin kerja sangat penting di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang merupakan perusahaan pengolahan minyak dan gas yang memiliki resiko dan bahaya pekerjaan yang tinggi, oleh karena itu para karyawannya dituntut untuk bersikap disiplin dalam bekerja untuk menghindari kecelakaan kerja dan memaksimalkan pekerjaan karena karyawan bekerja sesuai standar kerja.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait lingkungan kerja karyawan PT.Pertamina (Persero) RU IV, dengan indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah lingkungan kerja non fisik, artinya karyawan lebih menaruh perhatian bukan hanya lingkungan fisik yang ada disekitar tempat kerjanya saja namun juga kepada hubungan antara

dirinya dengan atasan dan hubungan antara dirinya dengan rekan kerjanya. Lingkungan non fisik yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman di tempat kerja. Tingkat stres kerja pun berkurang karena lingkungan non fisiknya yang baik.

Hasil *Mean item* yang dominan adalah item mengenai lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat berpengaruh terhadap kelancaran kerja karyawan.

Grand Mean dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,27 yang dapat dikategorikan sangat baik, artinya kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berupa penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang terjaga, temperatur AC yang sesuai, penggunaan warna dinding dan dekorasi yang sesuai, karyawan menjaga kebersihan dengan baik, lingkungan kondusif dan aman, hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik dan hubungan sesama rekan kerja yang terjalin harmonis sudah baik atau sesuai sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data terkait kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yaitu indikator-indikator pada variabel kinerja karyawan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Hasil mean indikator yang paling dominan adalah kualitas hasil kerja, artinya mayoritas karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan dan rendahnya kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil *mean item* yang memiliki nilai dominan yaitu karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan bahwa mayoritas karyawan memahami standar kerja yang ada di perusahaan, mereka memiliki kualitas kerja yang baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Grand mean dari variabel kinerja karyawan sebesar 4.17 yang dapat dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap secara kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar, kuantitas hasil kerja yang

dihasilkan telah memenuhi target yang ditentukan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sehingga karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerja karena penilaian kinerja dilakukan sesuai kinerja yang karyawan lakukan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah, dimana jika karyawan memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga, namun apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan buruk maka kinerja karyawannya akan buruk. Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,542 (54,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada masing-masing item pada variabel disiplin kerja yang memiliki rata-rata indikator sebesar 4,38 dan variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata indikator 4,27 yang berarti kedua variabel bebas dikategorikan sangat baik, hal tersebut menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap dikategori kan sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh dominan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena karyawan memiliki kesadaran diri yang sangat baik untuk mematuhi peraturan-peraturan di perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Jawaban responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa item pertama yaitu karyawan berusaha tidak melanggar peraturan yang berlaku ditempat kerja merupakan item yang paling mendominasi atau paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan karyawan taat dengan peraturan jam kerja sehingga berangkat sebelum masuk kerja, pulang kerja pada waktunya, bekerja sesuai jam waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan. Ketaatan pada peraturan akan membuat nyaman dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Selain itu indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa item mengenai lingkungan kerja yang kondusif dan aman sangat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja merupakan item yang paling dominan atau paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan aman, apalagi tempat kerja karyawan yang terletak di sekitar area kilang dimana memiliki tingkat bahaya yang tinggi membuat karyawan sangat memperdulikan lingkungan kerja yang kondusif dan aman guna memperlancar kerja karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hasil indikator yang paling dominan yaitu mengenai lingkungan kerja non fisik, artinya selain tersedianya lingkungan fisik yang membantu dan mempermudah dalam bekerja, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila didukung dengan pimpinan yang peduli dengan bawahannya serta rekan kerja yang bisa diajak komunikasi serta bekerja sama dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Robbins (2006:36) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja mayoritas adalah setuju yaitu dengan nilai grand mean sebesar 4,27 yang berarti variabel lingkungan kerja dikategorikan sangat baik. Hal ini berarti karyawan setuju lingkungan kerja yang ada di PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap sudah baik dan membuat mereka nyaman dalam bekerja.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2011:27) mengemukakan bahwa setiap orang akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah tidak dijelaskannya tugas dan wewenang dari setiap bagian, dikarenakan perusahaan tidak dapat memberikan data atau info mengenai tugas dan wewenang dari setiap bagian sehingga peneliti tidak menggunakan struktur organisasi namun bagian organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap adalah kategori baik. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi peraturan yang ada di perusahaan merupakan penting. Selain itu variabel Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berkategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik di sekitar karyawan sehat, aman dan nyaman. Variabel Kinerja Karyawan yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berkategori baik.
2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel disiplin kerja yaitu mengenai keadilan pemberian hukuman kepada indisipliner. Hasil menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa keadilan belum sepenuhnya diterapkan untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin. Di harapkan karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap dapat lebih mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga tidak ada hukuman atau sanksi yang harus diberikan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka

kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu mengenai menjaga kebersihan lingkungan kerja, hal tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang terkadang tidak menjaga kebersihan. Diharapkan karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap meningkatkan kesadaran bahwa penting untuk menjaga kebersihan di tempat kerja, tidak hanya mengandalkan petugas kebersihan saja namun juga harus bersama-sama menjaga kebersihan.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu mengenai adanya peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan, hal tersebut menunjukkan masih banyak karyawan yang ragu bahwa dirinya mampu bekerja lebih banyak dari waktu ke waktu. Di harapkan karyawan dapat belajar dan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan agar jumlah pekerjaan yang dikerjakan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Amir, F. M. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Ozbilgin, Mustafa F. Et al. 2014. *Internasional Human Resource Management*. Sydney: Cambridge University Press.

- Rivai, Veithzal. 2015. Cetakan ke-7. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.