PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Apfia Ferawati
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: viviegendi94@gmail.com

***Abstrak*- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.**

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

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002, p. 2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. (p. 3).Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2002, p. 194) mengemukakan "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1998, p. 86) adalah "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan menurut Ahyari (1999, p. 124) lingkungan kerja merupakan "lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari". Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009, p.89). Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurcahyo, 2011).

Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009, p.825). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, p. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Simamora (1999, p. 416) " proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu". Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Prawirosentono (1992, p.2), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Hipotesis Penelitian

Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013 & Situngkir, 2013). Membina hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan hubungan karyawan dengan atasan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, nantinya akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan (Sanjaya & Indrawati, 2014). Kerja sama karyawan juga perlu ditingkatkan agar pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat dan sesuai target (Setiawan & Dewi, 2014). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_1: Lingkungan Kerja berpengaruh positifpada Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada.

Ketegasan juga diperlukan perusahaan untuk memutuskan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan (Kepakisan, 2014). Sanksi yang diberikan tidak hanya bagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir (Parhusip, Musadieq & Nurtjahjono, 2014). Sanksi juga berlaku bagi karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (Ariana dan Riana, 2013). Menurut Branham (2010), para atasan yang telah melakukan pengawasan lebih ketat tanpa didukung dengan kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja, maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan (dalam Prabasari & Netra, 2013). Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_2: Disiplin Kerja berpengaruhpositif pada Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Pramana dan Sudharma (2014), lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan peraturan yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan karyawan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Suryadi & Rosyidi, 2013). Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan akan membuat peraturan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini juga memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013, p.13). Penelitian ini memiliki objek penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta karyawan PT. Cahaya Indo Persada menjadi subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Indo Persada, yaitu sebesar 60 karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer SPSS (Umar, 2008; p.52).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008: p.54).

III. HASIL DAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kategori tinggi dalam variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari 4 responden yang memberikan penilaian tertinggi berupa skala 4 pada masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja atau dengan kata lain hanya 4 responden yang merasa setuju pada pernyataan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup baik. Sedangkan responden lain menjawab dengan skala 3 dan 4 (lampiran 3) hal ini membuktikan lingkungan kerja perusahaan sudah cukup baik tetapi masih perlu adanya peningkatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar dapat meningkatkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja.

Kategori tinggi pada pernyataan variabel disiplin kerja terlihat oleh responden yang memberikan nilai 3 dan 4 terbanyak pada pernyataan hanya berjumlah 7 responden. Sedangkan 53 responden memberikan banyak nilai 4 dan 5 pada pernyataan disiplin kerja yang artinya setuju atau sangat setuju bahwa displin kerja yang dilakukan sudah baik.

Penilaian cukup setuju pada kinerja termasuk dalam kategori cukup baik disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah baik atau sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan tetapi menjalankan pekerjaan dengan baik saja dinilai perusahaan kurang sehingga karyawan perlu meningkatkan menjadi lebih baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pemahaman pajak terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,728.

Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawanadalah kuat karena > 0,50.

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Konstanta	0,930	-	-
Lingkungankerja (X1)	0,464	4,819	0,000
Disiplinkerja (X2)	0,272	2,437	0,018

Tabel 2.
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728[a]	.530	.514	.31524	1.855

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawanadalah kuat karena > 0,50.

Nilai *R Square* sebesar 0,530 atau 53%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3.
Uji *t*

Model	T	Sig
Lingkungankerja (X1)	4,819	0,000
Disiplinkerja (X2)	2,437	0,018

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**.** Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 4.15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,018 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 4.
Uji *F*

F hitung	Signifkansi	Keterangan
32,169	0,000	Berpengaruh

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 32,169. Berdasarkan tingkat signifikansinya, berarti variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak.

Saran

Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya dengan tetap memperhatikan aturan yang telah ada dalam perusahaan mengenai kedisiplinan serta menambahkan beberapa aturan baru berupa sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Presindo.

Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.

Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia.Retrieved Februari 28, 2014, from http://www.academia.edu/3841948

Handoko. T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.Jakarta: PT. Grasindo.

Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Nitisemito, Alex S. , (1998). Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nurcahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpaan. Jurnal Eksis, 7(2), -1972-1982.

Prawirosentono, Suyadi. (1992). Ilmu Manajemen Umum. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, V. & Sagala, J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja.* Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.