

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. XYZ Di Desa Legupit, Karangrejo, Kecamatan Gempol**

Devita Gressellia Penareal¹, Farah Adiba, S.Sos., MAB²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang ^{1,2}

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Devita Gressellia Penareal

Email: devitagressellia22@gmail.com

Abstract

In an era with the rapid influence of globalization, the quality of human resources is crucial, because the progress of a company will depend on whether its workers are good or not. The high quality of workers will have an impact on high competitiveness. Employees are a key and important asset and are trained as well as possible, so it is necessary to pay attention to each detailed section regarding HR development efforts in order to produce workers who have high competence and power. The purpose of conducting this research is to determine whether or not there is an influence from the environment, discipline, and the influence of both together on employee performance. The population when the research was conducted was 131 employees of PT XYZ and the data was collected by distributing valid questionnaires. From the discussion, it can be seen that the work environment and discipline affect the performance of an employee, with a contribution of 20.7%. The work environment has a significant effect with a value of $0.036 < 0.05$ and discipline is $0.025 < 0.05$. So that it reflects the importance of a good work environment and discipline as an effort to improve performance.

Key Words: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak

Pada zaman dengan pengaruh globalisasi yang begitu pesat, kualitas SDM menjadi begitu krusial, dikarenakan kemajuan suatu perusahaan akan begitu bergantung dengan baik tidaknya pekerjaannya. Tingginya kualitas pekerja akan berimbas pada tingginya daya saing. Karyawan merupakan kunci dan asset yang begitu penting serta dilatih dengan sebaik Mungkin, hingga perlunya perhatian untuk tiap bagian terperinci mengenai upaya pengembangan SDM agar melahirkan pekerja yang memiliki kompetensi dan daya tinggi. Tujuan pelaksanaan penelitian ini yakni agar diketahui ada tidaknya pengaruh dari lingkungan, disiplin, serta pengaruh keduanya bersamaan pada kinerja karyawan. Populasi saat dilaksanakannya penelitian adalah 131 karyawan PT. XYZ dan data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner yang valid. Dari pembahasan, dapat diketahui bahwasannya lingkungan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja seorang karyawan, dengan kontribusi sebesar 20,7%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0,036 < 0,05$ serta disiplin bernilai $0,025 < 0,05$. Sehingga mencerminkan pentingnya lingkungan dan kedisiplinan kerja yang baik sebagai upaya peningkatan kinerja.

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

1. PENDAHULUAN

Pada pengertiannya dalam ilmu manajemen terdapat bagian dari Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berupaya sebagai pengelolaan komponen manusia dengan baik agar individu dapat diperoleh dengan hasil yang baik terhadap pekerjaannya pada organisasi atau perusahaan, sehingga dapat didefinisikan MSDM adalah bagian dari rumpun ilmu manajemen yang dimana hal ini difokuskan kepada individu sumber daya manusia pemilik suatu ciri kemanusiaan dan merupakan salah satu unsur terpenting yang menjadi bagian daripada keorganisasian yang difokuskan pada diri MSDM sendiri.

Semua hal apabila berada di sekitar seorang tenaga kerja, maka disebut lingkungan kerja, pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan pengaruh dari hal tersebut. (Nitisemito, 2000: 183). Termasuk bagian krusial bagi seorang tenaga kerja suatu perusahaan yakni tempat serta kondisi mereka melakukan pekerjaan. Pekerjaan akan dilakukan dengan baik dan optimal apabila mereka menempati tempat kerja yang nyaman, terjamin keamanan serta kesehatannya. Robbins (2006:36), mengemukakan bahwa karyawan

sangat memperhatikan lingkup dimana mereka melakukan pekerjaan. Mereka memperhatikan kenyamanan pribadi dan kemudahan bekerja.

Bagian krusial dari fungsi operatif manajemen SDM adalah disiplin kerja, dikarenakan membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan prestasi karyawan. Apabila sikap disiplin diterapkan dengan baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan (Hasibuan, 2009:193)

Sedarmayanti (2010:176), mendefinisikan kinerja sebagai suatu output dalam pekerjaan yang bisa diukur dan dapat dibuktikan. Jika kinerja seorang pekerja dilakukan penilaian dan pengukuran dengan acuan objektif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengusahakan peningkatan kinerja mereka. Namun, jika kualitas kerja dilakukan penilaian dengan subjektivitas serta tidak adanya kejelasan acuan ukur, hal itu nantinya berimbas pada tidak bersemangat dan tidak puas nya pekerja dengan pekerjaan mereka (Sinambela, 2016:519). Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwasannya variabel yang yang memengaruhi kinerja seorang karyawan saat pelaksanaan tugasnya bisa berasal dari

dalam diri karyawan maupun faktor lingkungan.

Faktor-faktor yang membuat lingkungan kerja PT. XYZ sangat kondusif termasuk ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang optimal, dan alat komputer yang canggih. Dalam instruksi kerja PT. XYZ di Desa Legupit, Karangrejo, Kecamatan Gempol, ditemukan bahwa beberapa karyawan masih datang terlambat ke tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi selama kurun waktu 5 bulan terakhir pada tahun 2023, dan beberapa karyawan tidak mengikuti briefing pagi, yang menyebabkan karyawan menjadi pasif, tidak tepat waktu, dan tidak produktif saat bekerja.

Meninjau dari permasalahan yang telah diuraikan, dengan ini penulis menentukan kajian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Di Desa Legupit, Karangrejo, Kecamatan Gempol."

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Yang dimaksud lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan, alat serta tempat seorang karyawan

melaksanakan pekerjaannya, Sedarmayanti (2018) menyebutkan beberapa kriteria untuk mengukur lingkungan kerja secara fisik, yakni:

1. Gelap terangnya tempat kerja seseorang
2. Tingkat derajat suhu di area tempat kerja.
3. Bising
4. Ruang gerak
5. Penggunaan warna
6. Keamanan bekerja

Disiplin Kerja

Disiplin dalam konteks pekerjaan merupakan aturan yang ditetapkan manajemen dalam sebuah organisasi. Tata tertib ini diresmikan oleh seseorang yang memiliki modal, serikat kerja, serta mendapat pengakuan dari Dinas Tenaga Kerja. Semua pihak yang memiliki keterlibatan haruslah mematuinya sepenuh hati. Tata tertib ini dibentuk melalui proses tindak laku yang mencerminkan prinsip-prinsip taat, patuh, teratur, serta terikat keterkaitan. Afandi (2018) menyatakan bahwa sikap atau tindakan yang dilakukan tidak akan membebani dirinya karena dia sudah menyatu dengan dirinya sendiri. Disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi operatif MSDM.

Dikarenakan kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang paling penting, disiplin karyawan berkorelasi positif dengan prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2016), dengan tidak adanya kedisiplinan maka tujuan tidak akan dicapai secara optimal.

Mangkunegara (2015) menyebutkan acuan dalam sikap disiplin, yakni:

1. Tepat atau tidaknya waktu saat datang ke tempat bekerja.
2. Tepat tidaknya waktu untuk mengakhiri pekerjaan.
3. Patuh aturan
4. Komitmen saat pelaksanaan kewajibannya

Mengerjakan kewajiban yang ada hingga tuntas setiap harinya.

Kinerja

Didefinisikan sebagai sesuatu yang dihasilkan sebuah organisasi, demi kepentingan jangka panjang maupun pendek, menurut Fahmi (2014:226). Bahwasannya kinerja merupakan penggambaran tentang level yang dicapai saat melaksanakan sesuatu sebagai perwujudan target yang ditetapkan. Kinerja ini dimasukkan ke dalam perumusan skema strategi organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja

Petinggi dalam suatu perusahaan begitu sadar akan ketidaksamaan dalam kualitas kerja, dikarenakan bekerja pada tempat yang sama, mereka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika mereka bekerja di tempat lain. Karena Rismawati (2018:3)

Indikator kinerja

Dikutip dari Wibowo (2016:86) yakni: (1) Target, (2) Standar, (3) *Feedback*, (4) Alat, (5) Kemampuan, (6) Motif, (7) Probabilitas. Sehingga bisa diartikan kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja individu, tim dan organisasi secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Marpaung Annisa Putri dan Arif Darmawan (2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memiliki desain yang sistematis, terencana, dan terorganisir sejak awal. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan, subjek, objek, sampel data, sumber data, dan metodologi (mulai pengumpulan data hingga analisis data).

likert.

Lokasi Penelitian

Obyek pada penelitian yakni PT. XYZ beralamat di Jl. Raya Surabaya - Malang No.16, Legupit, Karangrejo, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155. Penelitian dilakukan pada bulan November hingga selesai.

Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel Independen:
 - Lingkungan Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Dependen
 - Kinerja Karyawan (Y)

Populasi

Populasinya yakni karyawan PT. XYZ dengan jumlah 131.

Sampel

Metode yang digunakan pada pelaksanaan penelitian menerapkan sampel peluang dan teknik random sampling yang digunakan berjumlah 57.

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data pada pelaksanaannya yakni dengan menyebarkan kuesioner. Sehingga mengetahui setiap respon yang ada, pengukurannya memanfaatkan skala

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian menggunakan salah satu teknik yakni disebut konstruk dengan bantuan Software SPSS.

Tabel 1

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,731	0,261	Valid
	X1.2	0,632	0,261	Valid
	X1.3	0,679	0,261	Valid
	X1.4	0,694	0,261	Valid
	X1.5	0,657	0,261	Valid
	X1.6	0,612	0,261	Valid

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Dapat diketahui bahwasannya $r_{hitung} > r_{table}$, semuanya adalah valid pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 2

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,66	0,261	Valid
	X2.2	0,785	0,261	Valid
	X2.3	0,828	0,261	Valid
	X2.4	0,772	0,261	Valid
	X2.5	0,752	0,261	Valid

Sumber: Olahan peneliti, Tahun 2024

Dapat diketahui bahwasannya $r_{hitung} > r_{table}$, semuanya adalah valid pada variabel X2.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan
(Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,714	0,261	Valid
	Y1.2	0,652	0,261	Valid
	Y1.3	0,738	0,261	Valid
	Y1.4	0,708	0,261	Valid
	Y1.5	0,774	0,261	Valid
	Y1.6	0,634	0,261	Valid
	Y1.7	0,579	0,261	Valid

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Dapat diketahui bahwasannya $r_{hitung} > r_{table}$, semuanya adalah valid pada variabel kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel tersebut.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	6	0.753	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	5	0.813	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0.810	Reliabel

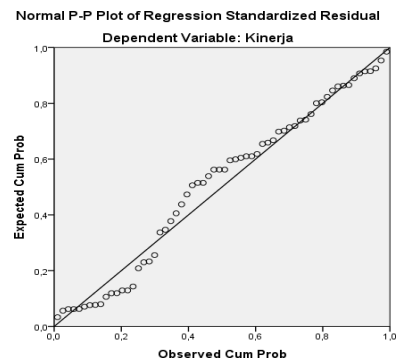
Sumber: Olahan peneliti, 2024

Dapat diketahui keseluruhan item dianggap reliabel, dikarenakan Cronbach Alpha bernilai $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji ini penulis menerapkan metode One Sample Kolmogorov Smirnov sehingga menghasilkan nilai signifikan.



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Olahan peneliti, 2024

Bisa terlihat di gambar 1, nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov* bernilai $> 0,05$. Pendistribusian dianggap normal.

Uji multikolinieritas

Apabila VIF bernilai < 10 dikatakan terjadi multikolinieritas dalam model regresi serta apabila tolerance bernilai $> 0,10$ dikatakan multikolinieritas tidak terjadi.

Tabel 5
Uji Validitas Multikolinieritas

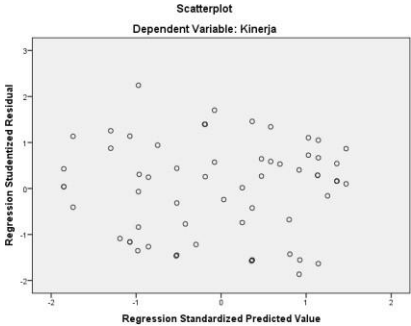
Model		Collinearity		Keterangan
		Statistics		
		Tolerance	VIIF	Mutikolinieritas
(Constant)				
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.486	2.03	Tidak Ada
			1	
2	Disiplin Kerja (X2)	0.486	2.03	Tidak Ada
			1	

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Menjelaskan bahwasannya tiap variabel diatas tidak terdapat multikolinieritas dikarenakan tolerance >0,10.

Uji heteroskedastisitas

Penulis melakukan pengujian dengan metode uji gledser Jika hasil uji sig > 0,05 maka tidak ada eksistensi heteroskedastis.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan peneliti, 2024

Diketahui signifikan bernilai >0,05. Bermakna bahwasannya variabel penelitian tak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji statistik T

Berfungsi agar diketahui eksistensi pengaruh signifikasi variabel X secara individual pada variabel Y. Apabila signifikasi bernilai <0,05

menandakan bahwasannya variabel X memiliki pengaruh pada variabel Y secara signifikan, begitupun sebaliknya.

Tabel 6
Uji Statistik T

Model		Unstandar dized Coefficie		Standardized Coeffilcielnts	T	Sig.
		Std.				
		B	Error			
1	(Constant)	15.	3.602		4.3	0.00
		797			76	0
	Lingkungan	0.1	0.185	0.139	1.8	0.03
	Kerja (X1)	53			50	1
	Disiplin	0.4	0.212	0.374	2.2	0.02
	Kerja (X2)	82			92	0

Sumber: Data primer diolah, 2024

keseluruhan variabel yang diuji pada penelitian ini berpengaruh signifikan dengan nilai <0,05.

Uji Statistik (F)

Berfungsi agar dengan cara simultan (bersamaan) memverifikasi pengaruh variabel X dan menentukan apakah memengaruhi dengan signifikan pada variabel Y.

Tabel 7
Uji Statistik F

ANOVA					
Model	Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,33	64,66	9	0
		8		1	b
	Residual	425,57	7,208		
		1			
	Total	554,91			
		4			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024

Menunjukkan semua variabel independen dengan cara bersamaan berpengaruh terhadap keproduktifan karyawan, f hitung>f table serta signififikasi bernilai < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilainya yakni berkisar 0 dan 1. Kecilnya R² bermakna kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat terbatas, begitupun sebaliknya.

Tabel 8

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.478 ^a	.228	.202	2.681

Sumber: Olahan peneliti, Tahun 2024

Menurut tabel diatas dijelaskan bahwasannya Adjusted R Square bernilai 20,2% dimana angka sebesar 20,2% tersebut menjelaskan variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan, sementara 79,8% sisanya mendapat pengaruh dari hal lain yang tidak termasuk cakupan penelitian.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja pengaruhnya adalah positif pada kinerja, ditinjau melalui signifikansinya bernilai $0,036 < 0,05$ jadi hipotesis pertama (H1) diterima. Disiplin kerja pengaruhnya positif pada kinerja, meninjau signifikansinya yang bernilai $0,025 < 0,05$, maka hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Kemudian, Variabel X1 dan X2 menunjukkan bersamaan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Ditinjau melalui adjusted R square, dengan nilai 0,207 (20,7%), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Perusahaan perlu menjaga situasi lingkungan kerja perusahaan, seperti penyediaan kelengkapan sarana sebagai penunjang pekerjaan; tempat kerja yang memberi dukungan pada pekerjaan akan berimbas pada pencapaian hasil yang lebih optimal dan baik. Sebaiknya PT. XYZ harus menegaskan penegakan sikap disiplin untuk keseluruhan pekerja dengan merata. Eksistensi disiplin kerja yang optimal akan mendorong peningkatan kuliatas kerja pekerja saat pelaksanaan tugas yang dipikulkan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. XYZ sudahsepatutnya mengarahkan serta training hingga akan meminimalisir risiko salah dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan dan akan menghasilkan keoptimalan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2009:193). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2009:193.
- Marpaung Anisa Putri, dan Arif Darmawan (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 6, No.1.
- Nitisemito, Alex. (2000). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall. Edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Rismawati, Matalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sidarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Senambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sidarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.