

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRES ID

Angeliana Oktavia Kati ^{*1}

M. Asbullah ²

H. Malikuddin Sembiring ³

^{1,2,3} Universitas Tama Jagakarsa

*e-mail : angeliaktaviakati@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agres Id. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik parametrik berupa analisis regresi linear berganda, dengan alat bantu pengolahan data SPSS versi 21.

Data ini menggunakan data Primer yang didapatkan hasil jawaban responden atas yang disebarakan 83 karyawan. Dari hasil analisis data dibawah menunjukkan bahwa Variabel Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berdasarkan nilai signifikansi hasil uji parsial (t) sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang berdasarkan nilai signifikansi hasil uji parsial (t) sebesar $0,0003 > 0,05$. Adapun secara simultan variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berdasarkan nilai signifikansi hasil dari simultan (f) $0,000 < 0,05$.

Sedangkan kontribusi pengaruh ketiga variabel bebas tersebut secara simultan terhadap kinerja sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 60,1% terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out whether there is a significant influence between the Discipline variables and the Work Environment on Employee Performance at Pt. Agree Id. The research method used is quantitative. The data analysis method used is a parametric statistical analysis method in the form of multiple linear regression analysis, with SPSS version 21 data processing tools.

This data uses primary data obtained from respondents' answers to those issued by 83 employees. From the results of the data analysis below, it shows that the Discipline Variable (X1) has a significant effect on the Employee Performance variable based on the significance value of the partial test results (t) of $0.000 < 0.05$. Work Environment (X2) has a significant effect on the Employee Performance variable based on the significance value of the partial test results (t) of $0.0003 > 0.05$. Meanwhile, the Discipline and Work Environment variables simultaneously have a significant effect on employee performance based on the significance value of the simultaneous results (f) $0.000 < 0.05$.

Meanwhile, the influence of the three independent variables simultaneously on employee performance is 73.9% and the remaining 60.1% is on other factors that influence employee performance variables which were not examined in this research

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yangtersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari persoalan bahwa pekerja diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan struktur. Pekerja merupakan unsur paling plus dalam organisasi dan mempunyai peranan strategis dalam organisasi, khususnya sebagai pemikir, perencana dan pengendali kegiatan struktur. untuk mewujudkan tujuan struktur yang diinginkan pekerja disiplin dan lingkungan kerja agar meningkatkan produktivitas karyawan. Pertumbuhan dan

perkembangan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan cepat agar tercapai kinerja yang optimal. Dalam hal ini, perusahaan harus siap menciptakan fasilitas dan lingkungan yang memotivasi dan mentransformasikan karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya semaksimal mungkin, khususnya dalam hal kinerja, guna mencapai apa yang dimaksud dengan organisasi.

Kinerja biasanya diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menutup prospek kerja. Hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja disebut dengan kinerja pekerja. Jika kinerja yang tinggi diharapkan, maka karyawan akan berkinerja baik dan menghasilkan kerja yang wajar. Salah satu penentu utama kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja staf karena akan berdampak pada penurunan kinerja.

Setiap bisnis mengharapkan karyawannya berprestasi; selain itu, memiliki personel yang berprestasi membantu bisnis berfungsi lebih baik. karena permasalahan sumber daya manusia merupakan permasalahan yang umum terjadi pada dunia usaha. Karena keberhasilan manajemen dan lain-lain bergantung pada kualitas sumber daya manusia, maka permasalahan sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen. Bisnis akan tetap berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya, yaitu karyawan, dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan kata lain, kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup bergantung pada seberapa baik kinerja personelnnya.

METODE

Dalam pengumpulan data untuk penelitian skripsi ini penulis melakukan dengan dua cara, yaitu Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). pengumpulan data yang penulis lakukan dengan membaca beberapa buku referensi, jurnal, majalah dikampus, laporan perusahaan serta mengumpulkan data mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Data yang diperoleh yaitu data skunder, yakni data yang memang benar keasliannya, seperti definisi dari pendapat beberapa para ahli. Dalam pengumpulan data, peneliti juga melakukan penelitian lapangan. Kegiatan yang dilakukan pada penelitian ini meliputi pengenalan mengenai perusahaan dan pengumpulan data mengenai masalah yang akan diteliti dengan melakukan wawancara, observasi maupun mengadakan kuesioner.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 85 dan sampel dari populasi berjumlah 76 dengan menggunakan rumus slovin. Lalu mencari sampel dengan menggunakan teknik Proportionate Random Sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	52	56,5
Laki-Laki	40	43,5
Total	92	100
Usia (%)	Frekuensi	Presentase
20-29 Tahun	30	32,6
30-40 Tahun	42	45,5
40-45 Tahun	20	21,8
Total	92	100

Berdasarkan Tabel di atas telah disebutkan sebelumnya, mayoritas responden pada umumnya adalah perempuan. Hanya 43,5% responden yang berjenis kelamin laki-laki, dibandingkan dengan 56,5% responden pada 92 sampel (100%) responden. maka terlihat bahwa rincian presentase 32,6% pada rentang usia 20 – 29 tahun, 45,6% pada rentang usia 30 – 40 tahun, 21,8% pada rentang usia diatas 40– 45 tahun. Rata-rata responden berusia pada rentang usiadibaah 30 – 40 tahun.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.887	1.658		7.171	.000
X1_DISIPLIN KERJA	2.161	.356	.325	6.065	.000
X2_LINGKUNGAN KERJA	1.047	.070	.804	15.001	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 +$$

$$y = 11,887 + 2,161x_1 + 1,047 x_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat ditafsirkan hal – hal berikut ini :

- a. Nilai konstanta a = 11.887 artinya apabila nilai X1 = 0 , dan X2 = 0 Maka nilai kinerja sebesar 4.653.
- b. Statistik parametrik bernilai b1 = sepasang 0,161 yang artinya apabila variabel kompetensi (X1) terdapat dalam satu satuan skala maka kinerja variabel tersebut akan meningkat sepasang 0,161 satuan skala.
- c. Statistik parametrik bernilai b2 = satu,047 artinya bila variabel Lingkungan Kerja (X2) dinaikkan sebesar 1 satuan sekala maka variabel kinerja naik 1.047satuan sekala

UJI KOEFISIEN KORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.739	2.046

- a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil atas diperoleh statistik parametrik (R) harga sebesar nol,863. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Disiplin dan Pengaturan Kerja secara bersamaan dengan Kinerja pekerja. Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas maka konstanta determinasi (R²) harga adalah nol,739 (73,9%). Hal ini mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,9%, sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.887	1.658		7.171	.000
X1_DISIPLIN KERJA	2.161	.356	.325	6.065	.000
X2_LINGKUNGAN KERJA	1.047	.070	.804	15.001	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Regresi y terhadap x ditunjukkan pada tabel “Koefisien Non Baku” yang menunjukkan persentase variabel Kinerja Pekerja (Y) yang diprediksi oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengaturan Kerja (X2). Pada analisis ini rumus regresi y terhadap x adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau } Y = 11.887 + 2.161 (X_1) + 1.047 (X_2) + e.$$

- a. Konstanta sebesar 11.887 Persen artinya jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Suasana Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Pekerja (Y) mempunyai andil sebesar 11,887%.
- b. Koefisien Regresi Disiplin Kerja X1 = 2,161 yang artinya apabila Disiplin Kerja bertambah satu maka kinerja pekerja dapat meningkat sebesar 2,161. Konstanta bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Disiplin Monyet (X1) dengan Prestasi Kerja (Y), dimana semakin atas variabel Disiplin Kerja (X1) maka semakin tinggi pula prestasi kerja (Y).
- c. Konstanta pengaturan kerja|statistik parametrik} Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel pengaturan kerja (X2) dan juga tingkat prestasi kerja (Y), dimana diatas variabel pengaturan kerja (X2), maka banyak Prestasi Kerja (Y) akan meningkat.

UJI HIPOTESIS F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1084.295	2	542.148	129.522	.000 ^b
Residual	372.531	89	4.186		
Total	1456.826	91			

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Disiplin Kerja

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 129,522 > F tabel sebesar 3,190. Sedangkan signifikasi hasil uji f (simultan) 0,000 < 0,05. Dengan alasan pada tabel di atas menyatakan bahwa model regresi yang direkayasa mungkin tidak dapat memprediksi variabel keterlibatan (Kinerja) atau dengan kata lain Variabel Disiplin (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) yang pada dasarnya pada saat yang sama memiliki hasil yang besar pada Variabel Kinerja.

EVALUASI HASIL PEMBAHASAN

Temuan tes tingkat penting disiplin kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan PT dipengaruhi oleh tempat kerjanya. Pengenal. Karena t hitung sebesar 15,001 lebih besar dari t tabel sebesar 0,000,000, seperti yang sering diamati ketika melihat matematika terapan (t). Oleh karena itu, H0 tidak diperbolehkan dalam situasi dimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja (nomor atom 78). Saya setuju dengan ID. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman serta bebas gangguan adalah gambaran dari ruang kerja ini. Analisis sebelumnya, seperti

yang dilakukan Afid Fildianto (2012), memperkuat dampak tempat kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan." Disiplin dan Lingkungan Kerja secara (simultan) bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Disiplin dan Lingkungan Kerja yang memberikan dengan nilai signifikan 0,003 kurang dari 0,05 yang berarti variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori oleh (Priansa, 2016:207) Kinerja adalah hasil fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kaliber dan volume pekerjaan. Hal ini sejalan pun dari penelitian sebelumnya oleh Kevin Arasy Ramadhan (2017), Thomas Damanik (2015) dan Faisal herdinawan (2018). Kontribusi terbesar pengaruh ketiga variabel freelance terhadap kinerja adalah 73,9%, sisanya 60% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Kompensasi, Pelatihan, Keahlian Kerja dan Stres Kerja. Dengan demikian dua variabel bebasnya berpengaruh parsial dan berpengaruh simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Variabel Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 6,065 > nilai ttabel sebesar 15,001 dengan nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X1) berdampak besar pada perubahan Variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Agres Id.Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($15,001 > 0,000$) signifikannya 0,000. Variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dimana Fhitung sebesar $129,522 > Ftabel$ sebesar 2,190 dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian Perubahan pada kedua variabel tersebut secara simultan akan berdampak besar pengaruhnya terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Ketiga faktor ini menyumbang 73,9% dari variabel kinerja, yang berarti bahwa faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini—seperti gaji, pelatihan, keterampilan kerja, dan stres kerja—memiliki dampak terhadap 61,1% sisanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Rosda Karya Lavenia, Nia 2020 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Kpnverta.
- Syifa. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja* Fauziah terhadap kinerja SDM di SMK bhayangkari. Skripsi. Stie Dharma Bumiputera, Jakarta
- Vol.21.No 43 April Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karya Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)*.
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(2), 55–60. https://doi.org/administrasi_bisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Tommy Hartono, M. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karya di PT BPR Sejahtera Batam*.
- 7(1), 220–237. uwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*.
- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2), 298–307 Nuraini. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini SyamSari, D. P., Megaati, I., & Heriyanto, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung*. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*.
- Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247 Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jurnal Ekonomi Dan Keirausahaan, 13(1), 1–13. Hanafi, Bayu Dilaksono. 2017. *Pengaruh Motivasi,*

Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFE INSURANCE. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. ISSN:2302-2663. Vol: 5, No: 1

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada. Hasibuan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada. Kasan, Konopaske, Matteso.