

PENGARUH KEDISIPLINAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BUMN DI BANDUNG)

Reihan Nur Afifah¹, Nenny Hendajany²

¹ Program Studi S1 Manajemen, Universitas Sangga Buana

¹ korespondensi: reihannur49@gmail.com

ABSTRACT

HR is a major element in the success of the company, which has the quality to help the company in achieving goals and overcoming obstacles in the business world. The discipline of human resources in the Company is our concern, because based on a preliminary survey there is a lack of employee discipline, besides that the condition of the work environment is a concern so that employee performance can be maximized. The purpose of this study is to determine whether employee discipline and work environment have an influence on employee performance, besides the method used is descriptive and verifiative with 49 samples. The data collected through this questionnaire amounted to 10 work discipline indicators as well as 4 work environment indicators and 4 employee performance indicators. Our research instrument is a test of its validity and reliability. The research used by us is a classic hypothesis test, simultaneous test and partial test, with IBM SPSS Statistics 22 program and application. with results showing that employee discipline and work environment simultaneously affect employee performance. But without using constant regression models. The value of determination on employee discipline and work environment affects employee performance by 56.5% and the rest is not studied.

Keywords: employee discipline, work environment, employee performance

ABSTRAK

SDM merupakan unsur utama dalam keberhasilan perusahaan, yang memiliki kualitas untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan serta mengatasi hambatan dalam dunia bisnis. Kedisiplinan sumber daya manusia yang ada di Perusahaan menjadi perhatian kami, karena berdasarkan survei pendahuluan adanya kekurangan kedisiplinan pegawai, selain itu kondisi lingkungan kerja menjadi perhatian agar kinerja karyawan bisa maksimal. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu metode yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan 49 sampel. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner ini berjumlah 10 indikator kedisiplinan kerja serta 4 indikator lingkungan kerja dan 4 indikator kinerja karyawan. Instrumen penelitian kami yaitu uji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian yang digunakan oleh kami adalah uji hipotesis klasik, uji simultan serta uji parsial, dengan Program dan aplikasi IBM SPSS Statistics 22. dengan hasil yang menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun tanpa menggunakan model regresi konstanta. Nilai determinasi pada kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% dan sisanya tidak diteliti.

Kata Kunci: kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan tidak selalu diukur dari seberapa besar keuntungan yang diperoleh tetapi kesuksesan perusahaan bergantung pada aktivitas dan kreatifitas sumber daya yang dihasilkan. SDM merupakan faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan karena SDM yang

berkualitas dan berkompeten dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menghadapi rintangan dalam dunia bisnis (1). Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas

perusahaan, sementara lingkungan karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja (2).

Menurut Mangkunegara, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* dengan artian bahwa seorang karyawan harus mempunyai prestasi kerja serta mempunyai rasa tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan fungsinya (3). Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda dengan karyawan lainnya karena kinerja karyawan hanya bersifat individual tidak berkelompok, karyawan yang bekerja dalam perusahaan harus bisa menciptakan kinerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja yang optimal dan mampu untuk mendayagunakan potensi sumber daya manusia agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bagian kepegawaian sumber daya manusia di salah satu BUMN Bandung, diperoleh informasi bahwa menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti kurangnya gaji insentif yang diberikan, kurangnya motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan kurangnya proses pengembangan karir karyawan sehingga berdampak buruk terhadap rendahnya semangat kerja karyawan.

Kondisi lingkungan pada beberapa area kerja kurang kondusif karena kurangnya ventilasi udara yang terdapat pada ruangan kerja sehingga sirkulasi udara yang masuk kurang lancar dan menyebabkan suhu ruangan

menjadi panas dan membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, selain itu masih kurangnya kesadaran pada karyawan tentang pentingnya disiplin kerja hal ini dibuktikan dengan adanya pekerjaan yang belum terselesaikan dengan baik, adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan setelah jam istirahat, selain itu masih adanya karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung hal ini menjadi tanggung jawab dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 65% karyawan memanfaatkan waktu untuk mengerjakan dan mengumpulkan pada hari yang sama, sebanyak 75% karyawan Mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan 60% karyawan Mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik dan teliti

Hasil penelitian pendahuluan menunjukan bahwa 55% menyatakan pemilihan tata warna cat dinding yang membuat ruangan terasa panas, sebanyak 70% menyatakan penataan dekorasi ruang kerja dan 65% menyatakan adanya ketidaknyamanan pada ruang kerja.

Terkait disiplin kerja, hasil penelitian pendahuluan menyatakan bahwa 65% datang ke kantor tepat waktu setiap harinya, sebanyak 60% dituntut bekerja secara sistematis oleh Perusahaan, dan 80% menjalankan SOP sesuai ketentuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian pendahuluan maka perlu kiranya peneliti melakukan penelitian terkait disiplin dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Dalam Penelitian ini akan menjelaskan mengenai metode deskriptif yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian serta menjelaskan dan menganalisa data yang didapatkan terkait dengan kondisi variabel yang diteliti di dalam perusahaan yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Metode verifikatif akan digunakan untuk meneliti sampel yang telah ditentukan dengan menggunakan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti dan juga membuktikan apakah data yang dianalisis berpengaruh atau tidak. Selain itu metode verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (4).

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena seluruh isi pada penelitian ini terdapat banyak data yang berupa angka-angka serta analisis statistik (5). Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk menguji seluruh hipotesis yang diperoleh secara signifikan antara hubungan variabel yang diteliti. Adapun spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini uji regresi melakukan unsur untuk memprediksi seberapa jauh

perubahan pada nilai variabel bebas dengan variabel terikat yang dimanipulasi (4). Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk membuat sebuah keputusan apakah nilainya akan naik atau menurun pada variabel terikat yang dilakukan melalui peningkatan variabel bebas. Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus di bawah ini:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y_i : kinerja karyawan

X_1 : disiplin kerja

X_2 : lingkungan kerja

ε : error term

Data ketiga variabel akan diambil melalui instrument kuesioner, sehingga perlu diuji validitas dan reliabilitas instrumennya. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus rumus korelasi berdasarkan *Person Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut (5):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots \dots \dots (2)$$

Valid jika nilai r hitung > nilai r tabel.

Uji reabilitas menggunakan koefisien Cronbach alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2 k}{\sigma_t^2} \right) \dots \dots \dots (3)$$

Pernyataan termasuk reliabel jika nilai alpha nya di atas 0,6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut adalah valid. Adapun

taraf signifikansi yang digunakan pada pengujian ini sebesar 5%, dengan hasil pengujian validitas yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	P1	0,738	0.2329	Valid
	P2	0,344	0.2329	Valid
	P3	0,721	0.2329	Valid
	P4	0432	0.2329	Valid
	P5	0,720	0.2329	Valid
	P6	0,486	0.2329	Valid
	P7	0,757	0.2329	Valid
	P8	0,326	0.2329	Valid
	P9	0,520	0.2329	Valid
	P10	0,649	0.2329	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	P11	0,630	0.2329	Valid
	P12	0,731	0.2329	Valid
	P13	0,654	0.2329	Valid
	P14	0,773	0.2329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P15	0,750	0.2329	Valid
	P16	0,685	0.2329	Valid
	P17	0.847	0.2329	Valid
	P18	0,833	0.2329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan pada data uji validitas Tabel 1 diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada analisis data selanjutnya.

Uji reliabilitas biasanya dipakai untuk mengukur sejauhmana hasilnya, apakah hasilnya akan tetap konsisten dan stabil jika dilakukan dua kali atau lebih dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha*. Hasil dari uji reliabilitas terhadap masing masing butir pernyataan ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,782	Reliabel	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,644	Reliabel	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	Reliabel	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari kedua variabel bernilai > 0.60 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Analisis koefisien

korelasi digunakan untuk mengukur kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,207	,735**
	Sig. (2-tailed)		,154	,000
	N	49	49	49
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,207	1	,305*
	Sig. (2-tailed)	,154		,033
	N	49	49	49
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,735**	,305*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	
	N	49	49	49

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil yang disajikan oleh Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel disiplin kerja (X1) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,735 hubungan ini termasuk kedalam korelasi yang kuat, karena berada pada interval koefisien 0,600 – 0,799 maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang

kuat. Sedangkan hasil pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,305 hubungan tersebut terbilang rendah karena terdapat pada interval koefisien antara 0,200 – 0,399 maka dapat diinterpretasikan mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,546	,4768875

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil pengujian pada koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) diperoleh sebesar 0,565 artinya variabel kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja sebesar 0,565 atau 56.5% dengan sisa variabel 0,435 atau 43.5% yang dipengaruhi oleh

variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengujian simultan pada Tabel 5.

Tabel 5: Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	13,564	2	6,782	29,821	,000 ^b
1	Residual	10,461	46	,227		
	Total	24,025	48			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa pengujian secara simultan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,10$ maka diperoleh hasil perhitungan uji F hitung sebesar 29.821 dengan nilai F tabel sebesar 2,422. Adapun kriteria uji yaitu “ditolak” berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} 29.821 > F_{tabel} 2,42$ maka pada $\alpha = 10\%$ diputuskan bahwa secara simultan H_a diterima H_0 ditolak

artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6: Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-,118	,477		-,247	,806
1	Disiplin Kerja	,944	,134	,702	7,057	,000
	Lingkungan Kerja	,174	,108	,160	1,610	,114

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Pada Tabel 6 diketahui bahwa hasil dari uji T terhadap kedisiplinan karyawan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh:

Berdasarkan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,057 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta batas signifikansi <0.10 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} (7,057) > t_{tabel} (1,679)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya secara signifikan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh, sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,610 dengan tingkat signifikansi 0,114 dan batas signifikansi <0.10 dimana hasil $t_{hitung} (1,610) < t_{tabel} (1,679)$ maka kesimpulan yang bisa diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak

dengan pengertian bahwa secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manikottama, Baga, & Hubeis dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh terhadap variabel motivasi karyawan (6). Sedangkan penelitian yang dilakukan Lestary, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif ke kinerja karyawan (2, 7).

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 6 memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti melakukan *running* ulang terhadap uji hipotesis parsial dengan cara mengubah model regresi serta menghilangkan nilai konstanta pada Tabel 7.

Tabel 7: Hasil Analisis Uji T Tanpa Konstanta

		<i>Coefficients^{a,b}</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	Disiplin Kerja	,920	,090	,851	10,271	,000
	Lingkungan Kerja	,160	,093	,143	1,729	,090

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil dari persamaan regresi linier berganda dengan model regresi tanpa konstanta memperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,920 X_1 + 0.160 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada kedisiplinan karyawan (X_1) yaitu 0,920 dengan pengertian bahwa nilai pada variabel bebas lainnya akan tetap stabil dan lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 (satuan) dengan kinerja karyawan (Y) yang meningkat sebesar 0,920

- b. Apabila nilai koefisien pada regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.160 maka variabel bebas lainnya harus bernilai konstanta dengan variabel lingkungan kerja yang meningkat sebesar 1 (satuan) serta Kinerja Karyawan (Y) yang akan ikut meningkatkan nilai sebesar 0,160.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh atau keterikatan antara variabel bebas (Disiplin Kerja serta lingkungan kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara signifikan

Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah memiliki nilai yang baik dan harus tetap dipertahankan atau bahkan harus ditingkatkan kembali agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan efisiensi yang baik pula. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,735 termasuk dalam korelasi yang kuat, dengan nilai kuat yang didapatkan pada hasil analisis koefisien korelasi untuk disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,305 yang termasuk kedalam korelasi rendah, dengan nilai yang rendah maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dari koefisien determinasi pada

variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai 56.5%, artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya diluar persamaan dari regresi ini atau yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan hubungan yang tergolong kuat. Begitu pula antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, meskipun nilai hubungan terbilang rendah. Secara statistik ada pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan ($\alpha=1\%$), sedangkan antara lingkungan kerja dan kinerja cukup signifikan ($\alpha=10\%$). Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 56,6% variasi dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi dari variabel disiplin dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah H. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *War Dharmawangsa*. 2017;0(51).
2. Lestary L, Chaniago H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris Bisnis dan Investasi*. 2018 Jan;3(2):94–103.
3. Zulkarnaen W, Dewi Fitriani I, Sadarman B, Yuningsih N, Muhammadiyah Bandung S, Tasikmalaya S. Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *J Ilm MEA (Manajemen, Ekon Akuntansi)*.

- 2020;4(2):244–64.
4. Hendajany N, Sedarmayanti, Mulyani SR, Riyadi S. Metode Penelitian. deepublish; 2023.
 5. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Cetakan ke. Alfabeta; 2020.
 6. Manikottama RI, Baga LM, Hubeis AVS. pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. J Apl Manaj dan Bisnis. 2019;Vol 5 No 2.
 7. Ferawati A. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. J Agora. 2017;5(1):1–131.
 8. Dessler. Human Resource Management. Harlow: Pearson Education; 2020.
 9. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Edisi 29. Bandung: Alfabeta; 2022.
 10. Daryanto D, Bambang Suryanto PD. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Edisi Revi. Yogyakarta: Penerbit Gava Media; 2022.