

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA SOEKA BUANA BEKASI

Veritia¹, Lili Sularmi², Feb Amni Hayati³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00822@unpam.ac.id

Submitted: 08th July 2023/ **Edited:** 13th September 2023/ **Issued:** 01st October 2023

Cited on: Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA SOEKA BUANA BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Prima Soeaka Buana. The research method used was quantitative. The sampling technique used was saturated sampling, and a total of 60 respondents were obtained as the sample. Data analysis included validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. Work discipline has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation of $Y = 23.668 + 0.465X_1$, and a correlation coefficient of 0.457. The determination coefficient value is 20.9%, and the hypothesis test resulted in a t-value > t-table, or (3.914 > 1.671). Furthermore, the work environment also has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation of $Y = 15.170 + 0.661X_2$, and a correlation coefficient of 0.723. The determination coefficient value is 52.3%, and the hypothesis test resulted in a t-value > t-table, or (7.968 > 1.671). Simultaneously, work discipline and work environment significantly influence employee performance with a multiple linear regression equation of $Y = 3.697 + 0.338X_1 + 0.603X_2$, and a correlation coefficient of 0.793. The determination coefficient value is 62.9%, while the remaining 37.1% is influenced by other factors. The hypothesis test resulted in an F-value > F-table, or (48.302 > 3.159).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

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 (Utama, 2020). Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting bagi suatu organisasi, oleh karena itu SDM harus dikelola secara baik supaya memberikan kontribusi bagi organisasi secara optimal. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Syahputra, et al., (2020). Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin dengan terwujudnya tujuan perusahaan (Purba, et al., 2019).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. PT Prima Soeaka Buana perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja.

Disiplin di PT Prima Soeaka Buana menurut penulis, perusahaan tidak menjalankan jam kerja sesuai dengan prosedur, sehingga banyaknya karyawan sering datang terlambat, beberapa karyawan yang tidak patuh pada peraturan, banyaknya karyawan sering absen di jam operasional kerja. Tingkat absensi menurun karena kurangnya disiplin sehingga karyawan banyak melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti datang terlambat, sakit, ijin, alpha dan hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan satu sikap atau perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, dan norma-norma, atau suatu kesadaran karyawan untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kompetensinya terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan padanya. merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan belum maksimal, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Prima Soeaka Buana belum memberikan kesesuaian yang diharapkan. hal ini penulis menemukan permasalahan data kinerja pada PT. Prima Soeaka Buana yaitu kedisiplinan yang kurang maksimal, kualitas dalam pekerjaan, kemampuan bekerjasama dan masih banyak hal yang harus diperbaiki dalam PT. Prima Soeaka Buana Kota Bekasi.

Uraian di atas menegaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Berdasarkan latar belakang diatas, disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan yang memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Menurut Bedjo Siswanto yang dikutip oleh Sinambela, et al. (2021) menyatakan disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nabella & Syahputra, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja (Parashakti & Noviyanti, 2021). Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Nabawi, 2019).

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hartono & Rahadi, (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sinambela, et al., (2021) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di PT. Prima Soeaka Buana. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa keamanan yang berlokasi di jalan Cipete Raya No.31 Kota Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear dengan pengujian parsial, simultan dan determinan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid (Sopandi, 2022). Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%) (Sopandi, 2022). Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson Correlation) lebih besar dari 0,254

Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Sarmigi, et al., 2022). Artinya data penelitian yang bersumber dari jawaban responden memiliki tingkat konsistensi jawaban yang baik, sehingga memungkinkan untuk digunakan untuk analisis regresi linear.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov smirnov dan diagram p-plot normalitas, menunjukkan bahwa data penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,206 dan variasi data menyebar secara general, maka dapat disimpulkan data penelitian memiliki sebaran normal dan menjelaskan kelayakan sampel penelitian sebagai sumber data analisis.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan estimasi regresi sebesar 0,332. Implikasi hasil penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam konteks penelitian tersebut. Dengan estimasi regresi sebesar 0,332, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam tingkat disiplin kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan sekitar 0,332 dalam kinerja karyawan. Lebih lanjut hasil ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Positif. Implikasi pertama adalah bahwa jika karyawan meningkatkan tingkat disiplin kerja mereka, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang lebih disiplin cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
2. Signifikan. Kata "signifikan" menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak hanya kebetulan. Dalam konteks statistik, hasil yang "signifikan" berarti bahwa hubungan ini tidak terjadi secara acak, dan hasilnya dapat diandalkan.
3. Estimasi Regresi 0,332. Estimasi regresi ini adalah angka yang menunjukkan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, 0,332 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat disiplin kerja (mungkin diukur dengan skala tertentu) akan diikuti oleh peningkatan sekitar 0,332 unit dalam kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan estimasi regresi sebesar 0,660. Mekanisme pengaruh positif adalah, bahwa lingkungan kerja yang lebih baik atau lebih positif akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja diperbaiki atau dijaga agar menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Ini dapat berarti bahwa faktor-faktor seperti suasana kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata "signifikan" menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah bukan hanya kebetulan. Dalam konteks statistik, hasil yang

"signifikan" berarti bahwa hubungan ini dapat dianggap kuat dan dapat diandalkan. Estimasi regresi ini adalah angka yang menunjukkan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, angka 0,660 mengindikasikan bahwa perubahan satu unit dalam lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan sekitar 0,660 unit dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa meningkatkan atau memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi informasi yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam upaya mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi secara simultan menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 61,6%. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, faktor-faktor ini berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka.

Penemuan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan adalah informasi penting bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja di antara karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka. Ini bisa mencakup penerapan kebijakan disiplin, pelatihan, atau perubahan dalam budaya kerja.

Temuan bahwa lingkungan kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kondisi dan suasana kerja di tempat kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan efisien dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan nilai kontribusi sebesar 61,6%. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, memiliki pengaruh sekitar 38,4%. Ini bisa

mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain yang perlu dipelajari lebih lanjut untuk memahami sepenuhnya variabilitas dalam kinerja karyawan.

Temuan ini memiliki implikasi manajerial yang kuat. Manajemen perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengambil tindakan yang sesuai, seperti mengembangkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja dan memperbaiki lingkungan kerja agar lebih mendukung kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya dua faktor kunci, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, dalam memengaruhi kinerja karyawan. Analisis regresi secara parsial mengungkap bahwa disiplin kerja secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan hasil kerja mereka. Di sisi lain, hasil analisis regresi simultan menegaskan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan. Dalam konteks ini, pengelolaan dan perbaikan disiplin kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aseana, A. P., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 225-241.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN

- TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Sari, A. P., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1032-1051.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43-52.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596-602.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamarator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.