

Mengidentifikasi Peran Lingkungan Dan Disiplin Dalam Membangun Kinerja Karyawan

Bahtiar Efendi¹, Eni Chandra Nurhayati², M. Trihudyatmanto^{3*}, Heri Purwanto⁴, Achmad Affandi⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Fakultas Ekonomi, Universitas Sains Al Quran Jawa Tengah
Email : trihudyatmanto@unsiq.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan PDAM Kabupaten Wonosobo yang di dapat melalui teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan rumus slovin, sedangkan uji analisis data menggunakan teknik analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas, atau menambah variabel tidak langsung/*Intervening*, serta dengan memperluas area survey untuk menambah jumlah responden.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Pada umumnya sebagian besar perusahaan atau organisasi percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan, kinerja individu harus diupayakan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah perusahaan (Fitri, 2017). Menurut Medi (2016) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Aldo (2014) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar (Yofanda, 2015).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mohammad (2015) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Rodiathul (2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Erwinsyah, 2015). Menurut Kartika (2017) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Kartika (2017), terdiri dari enam pernyataan dengan skala *likert* lima poin.

Lingkungan Kerja

Menurut Nadia (2017) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Menurut Aditya (2016) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan (Yofanda, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Rony (2013), dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yofanda (2015) dan Nadia (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

Menurut Irawati (2017) disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Iqbal, 2016).

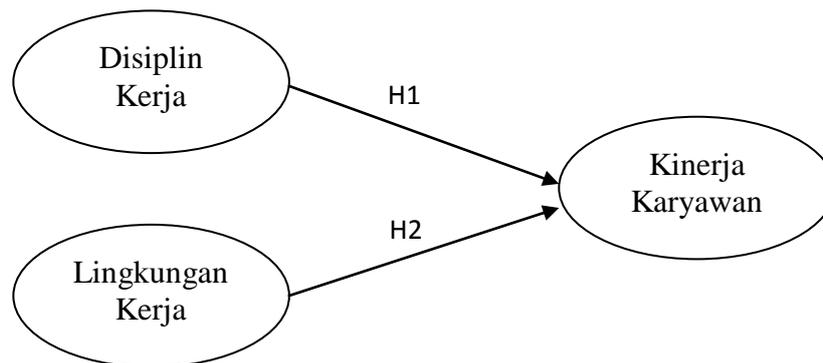
Menurut Irawati (2017) disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Iqbal (2016) dan Irawati (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian sebelumnya, dibuat model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini karyawan PDAM Kabupaten Wonosobo. Metode pengamilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin.

Jenis data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data primer. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden yaitu karyawan PDAM Kabupaten Wonosobo.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskripsi Variabel

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diperoleh gambaran sampel sebagai berikut:

Deskripsi Statistik Variabel –Variabel Penelitian

Tabel 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	75	16,00	25,00	21,0000	1,70056
Disiplin Kerja	75	23,00	35,00	29,4267	2,46693
Kinerja Karyawan	75	16,00	30,00	23,8267	2,72810
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1 memberikan gambaran mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian, jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi masing-masing variabel.

Uji Kualitas Data

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran korelasi	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan kerja	0,529**-0,686**	0,000	Valid
Disiplin Kerja	0,331**-0,735**	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	0,610**-0,753**	0,000	Valid

Semua variabel yang diuji memenuhi syarat validitas dengan kisaran korelasi antara 0,331 sampai 0,753 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Keterangan
	Based on Standardized Items (α)	Batas Alpha (α)	
Lingkungan kerja	0,617	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,632	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,734	0,6	Reliabel

Secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,6. Sehingga seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, sistem informasi, pengendalian internal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah reliable.

Tabel 7
Goodness of Fit Model (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491,018	5	98,204	113,448	,000 ^b
	Residual	59,728	69	,866		
	Total	550,747	74			

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $113,448 > 2,34$ dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, sistem informasi, pengendalian internal, dan disiplin kerja sudah sesuai atau Fit.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,89840965
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,083
	Positive	,057
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,200^{c.d}. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

Tabel 5
Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,456	2,193	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin Kerja	0,461	2,169	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan pada tabel 5 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11,372	4,199		-2,708	,009
LINGKUNGAN KERJA	,474	,252	,316	1,882	,064
DISIPLIN KERJA	,327	,173	,316	1,893	,063

Dari uji *Park* terlihat bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, sistem informasi, pengendalian internal, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari batas minimal yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier berganda.

Tabel 8

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,895	1,570		-5,027	,000
LINGKUNGAN KERJA	,312	,094	,195	3,314	,001
DISIPLIN KERJA	,166	,065	,150	2,577	,012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8, untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H1) memiliki koefisien 0,312 dan signifikan pada 0,001. Karena memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Dengan hubungan antar karyawan yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya keamanan, kenyamanan, dan fasilitas kerja yang baik dalam bekerja maka akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan adanya keamanan, kenyamanan, dan fasilitas kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8, untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H2) memiliki koefisien 0,166 dan signifikan pada 0,012. Karena memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dikarenakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah diterapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,944 ^a	,892	,884	,93039	1,900

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Sistem Informasi, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,884 atau 88,4%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 88,4 %, sedangkan sisanya sebesar 11,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Adapun hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas, karyawan PDAM Kabupaten Wonosobo disarankan agar lebih meningkatkan

kinerjanya dengan cara bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan berdisiplin untuk lebih menghargai pekerjaan yang telah ditekuni saat ini, sehingga tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan penelitian antara lain Sampel yang digunakan hanya beberapa karyawan yang ada pada PDAM Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (sebesar 88,4%). Artinya, masih terdapat variabel bebas lain yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel bebas yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aldo, M Al Musadieg, Gunawan Eko. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Malang.
- Ananta. B, Sutjipto. 2016. Pengaruh pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi PT. Brother Silver.
- Asrini, Putu Ayu. 2015. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Buleleng. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- COSO. 2013. Internal Control -Intergrated Framework: Execitive Summary. Durham. North Carolina.
- Eni Irfiani. 2015. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indosat Jakarta).
- Erwinsyah, Wadud, Kurniawan. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM TIRTA MUSI Palembang.
- Fitri. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PDAM WAY RILAU BANDARI Lampung Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.
- Hasibuan Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Baan Penerbi Universitas Diponegoro. Semarang
- Irawati.B. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari.
- Iqbal, 2016. Pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan Mempengaruhi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PDAM Kab Sleman Yogyakarta.
- Jimmy Rusjiana. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung. STIE Pasundan Bandung.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

-
- Lusy Nanda ,“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (2014). FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Medi Prakoso. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat. UNY.
- Mohammad Fajar. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang.
- Nadia Cipta, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KONIMEX Sukoharjo.
- Rodiathul, M.Djudi, Yuniadi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 1 (1): 41-55.
- Yofanda, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.