

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun

M. Oktaviansyah Gusti Pratama¹, Mei Retno Adiwaty²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Abstrak

Disiplin kerja dibangun melalui persepsi individu atas sikap dan perilaku tertentu, didukung lingkungan sekitar kerja yang memadai sebagai faktor prediktor dari meningkatnya kinerja karyawan. Adapun penelitian bertujuan mengetahui konsep disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Kaibon Indah dengan total sampel berjumlah 55 orang karyawan. Penelitian memanfaatkan metode kuantitatif dengan *structural equation modelling* dan *partial least square* (PLS) sebagai alat analisis. Hasil temuan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kaibon Indah.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja.

Abstract

Work discipline is built through individual perceptions of certain attitudes and behaviors, supported by an adequate work environment as a predictor factor of increased employee performance. The study aims to determine the concept of work discipline and work environment on the performance of employees in the production department at PT Kaibon Indah with a total sample of 55 employees. The research utilizes quantitative methods with *structural equation modeling* and *partial least square* (PLS) as analytical tools. The findings show that work discipline affects performance and the work environment affects the performance of PT Kaibon Indah employees.

Keywords: Employee performance; Work Discipline ; Work Environment.

Copyright (c) 2022 M. Oktaviansyah Gusti Pratama

✉ Corresponding author :

Email Address : adiwaty66@gmail.com

PENDAHULUAN

Urgensi kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan penentu kualitas perusahaan itu sendiri. Perusahaan dihadapkan situasi untuk mempersiapkan tenaga kerja berkompeten serta kepemilikan manajemen yang kompetitif demi meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan lingkup bakatnya. Manajemen sumber daya manusia dimaknai (Hasibuan, 2017) sebagai kesiapan ilmu dan seni perencana hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam melahirkan kinerja yang optimal. Masing-masing perusahaan dituntut memiliki pegawai dengan kedisiplinan, berkemampuan baik, memiliki banyak pengalaman serta prestasi. Selain itu, sumber daya manusia dikerahkan tuk berpengetahuan tinggi, mengoptimalkan keterampilan, karya maupun potensi diri yang dimiliki. Bagaimanapun mutakhirnya perkembangan teknologi serta informasi, tidak akan berjalan beriringan tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai dalam tercapainya suatu tujuan.

Perusahaan manufaktur merupakan kegiatan pengolahan bahan baku menghasilkan barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijual kembali ke produsen, kegiatan ini bisa dikenal sebagai proses produksi. Adapun penelitian dilaksanakan terhadap karyawan PT Kaibon Indah sebagai salah satu industri manufaktur yang berfokus pada pembuatan produk berbahan keramik. Proses riset melalui beberapa informasi yang dihimpun berupa hasil data dan wawancara yang dilakukan penulis. Dalam mengatur dan menjalankan operasional perusahaan, pencapaian hasil produksi harus didapatkan secara maksimal dengan jumlah target yang di tentukan. Namun pada PT Kaibon Indah ini terdapat masalah yang ditemukan yaitu fluktuasi dalam hasil jumlah produksi dikarenakan adanya beberapa faktor dari disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menjadi topik dalam penelitian ini.

Terlihat pada pencapaian produksi PT. Kaibon Indah Madiun tahun 2019-2021 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2019 dengan aktual target per Pcs sejumlah 193.000.000 serta dalam persen sebesar 96%, di tahun 2020 mengalami penurunan aktual target menjadi 166.000.000 serta dalam persen sebesar 85%, di tahun 2021 mengalami kenaikan aktual target menjadi 185.000.000 serta dalam persen sebesar 94%. Di tahun 2019 karena meningkatnya permintaan disebabkan pembangunan property perumahan sehingga mengalami kenaikan yang positif. Adanya penurunan di tahun 2020 disebabkan adanya dampak virus COVID-19 hingga pada periode 2021 mengalami peningkatan meski tidak sebesar 2019. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kemerosotan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan capaian target perusahaan, maka dari itu diperlukan perhatian khusus terhadap faktor apa saja yang berpeluang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja dimanfaatkan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Melalui kinerja karyawan dalam mengemban tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab serta loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga mampu mengerahkan segala sumber daya manusia agar dapat bekerja secara proporsional. Faktor lain yang turut mendukung proses pencapaian kinerja adalah lingkungan kerja. Sudah menjadi tanggung jawab perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan nyaman dalam bekerja. (Sedarmayanti., 2017) menafsirkan lingkungan kerja sebagai aspek keseluruhan, alat atau perkakas dan bahan yang perlu diperhatikan di sekitar pekerja dan perusahaan. Hal ini berkaitan erat dalam mempengaruhi cara dan kinerja para karyawan pada tempat kerja, baik dalam bekerja secara individual maupun sebagai tim. Lingkungan kerja yang dinamis dapat menurunkan potensi adanya kejenuhan dan kelelahan berlebih sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menimbulkan kepuasan kerja.

Permasalahan kedisiplinan ditemui pada PT. Kaibon Indah, dimana banyak tenaga borongan yang tidak memiliki tempat tetap dan kurangnya rasa tanggung jawab diri untuk datang tepat waktu, menyebabkan tidak maksimalnya pencapaian angka target produksi. Selain faktor disiplin yang kurang, aspek lingkungan kerja masih kurang mendapat perhatian dimana lingkungan kerja belum cukup memenuhi untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara nyaman. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya tumpukan bahan baku di sekitar tempat produksi yang membuat ruangan menjadi sempit. Suhu ruangan produksi yang panas dan terasa pengap juga disebabkan kapasitas jumlah karyawan yang berlebih dalam satu ruangan. Dari sisi lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk karyawan, maka hasil produksi juga sangat berpengaruh tidak mencapai target.

Berdasarkan data fenomena yang sudah dijabarkan oleh penulis, maka didapatkan perumusan masalah yaitu (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaibon Indah? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaibon Indah?

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

(Sherlie & Hikmah, 2020) disiplin kerja sebagai satu metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan dengan kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Secara garis besar, disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan tertulis atau tidak tertulis, dan akan berlaku sanksi apabila dilanggar. Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu : (1). Kehadiran ditempat kerja. (2). Ketaatan pada peraturan kerja. (3). Tanggung jawab pada kerja. (4). Bekerja etis.

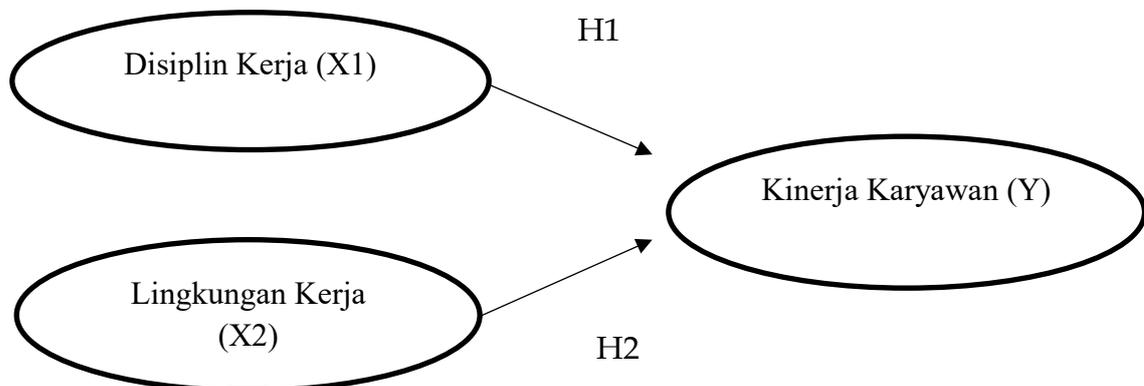
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di satu lingkungan pegawai yang turut berdampak pada pegawai dalam menjalankan pembebanan tugas oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Kondisi dan suasana ini menggambarkan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Indikator pengukuran lingkungan (Sedarmayanti., 2017) adalah sebagai berikut : (1).Pencahayaannya (2). Suhu udara. (3). Penggunaan warna. (4). Ruang gerak. (5). Kemampuan bekerja. (6). Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan menurut (Esthi & Marwah, 2020) sebagaimana mereka mengerjakan tugasnya pada jangka waktu tertentu. Jadi, persoalan pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, diperlukan untuk memahami aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Indikator kinerja menurut (Sutrisno, 2019) (1). Hasil kerja (2). Inisiatif (3). Kecekatan mental.

Kerangka Konseptual



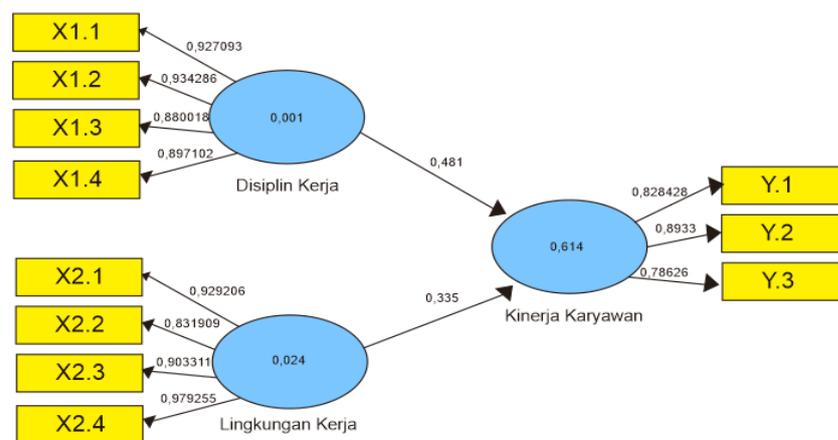
METODOLOGI

Metode penelitian yang dipergunakan ialah metode kuantitatif. Populasi berjumlah 55 orang yang tercatat sebagai karyawan bagian produksi pada PT Kaibon Indah. Perolehan data didapatkan dari kuesioner berupa Google Form yang disebarakan secara online, dimana berisi beberapa pernyataan terkait dengan penelitian. Analisis data pada penelitian diproses melalui metode PLS (Partial Least Square) dengan perangkat SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengisian 55 kuisisioner yang telah disebarakan, perolehan responden didominasi oleh laki laki berjumlah 29 orang atau 52,27 % dan perempuan berjumlah 26 orang atau 42,27%, dalam rentang usia terbanyak 27-40 tahun berjumlah 33 responden atau 60%, sedangkan usia >40 tahun berjumlah 22 responden atau 40%.



Gambar 1 Outer Model

(Sumber : Hasil Pengolahan Data)

Validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,918713, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,959710, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Sedangkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 0,875132 variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Nilai $R^2 = 0,613661$ Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja varian sebesar 61,3 %. Sedangkan sisannya sebesar 38,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja).

Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,480951	0,498064	0,141430	3,400632	0,001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,334870	0,326775	0,146518	2,285527	0,024

Sumber : Hasil Pengolahan Data

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari tabel dengan path coefficients sebesar 0,001 dan nilai T-statistic sebesar 3,400632 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif). Disiplin kerja juga dapat menjadikan dorongan bagi karyawan untuk melakukan segala kegiatan dengan norma atau aturan yang telah di tetapkan. Dengan adanya disiplin kerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan produksi dan penjualan sesuai target perusahaan.

Penelitian ini mendapatkan factor loading terbanyak pada indicator ketaatan pada peraturan kerja, memiliki pengaruh paling kuat pada variabel kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Kaibon Indah. semakin tingginya ketaatan pada peraturan kerja dari karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Saputri & Syaifullah, 2020), menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan milik Sari et al. (2020) menerangkan bahwa disiplin kerja memperoleh hasil cukup baik. Perusahaan seharusnya mengawasi karyawannya agar tetap menerapkan kedisiplinan sesuai norma dan peraturan perusahaan guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan target perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Begitu juga pada variabel lingkungan kerja, dengan path coefficients sebesar 0,024 dan nilai T-statistic sebesar 2,285527 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif). Penelitian ini mendapatkan factor loading terbanyak pada indicator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin baiknya hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya, memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baiknya hubungan antara pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga terciptanya kinerja yang baik. Hasil penelitian oleh Saputri & Syaifullah (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan temuan milik Yulius (2019) yang memperkuat hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam bekerja, menghasilkan semakin baiknya kinerja yang diperoleh. Begitu juga pada variabel lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Merujuk pada simpulan penelitian diatas, beberapa saran yang direfrensikan penulis sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan perusahaan, untuk lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan terhadap norma atau aturan yang telah ditetapkan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai bagi karyawan, terutama dalam menjaga hubungan baik pegawai dengan pegawai lainnya sehingga akan membentuk budaya dan lingkungan kerja yang sehat untuk diserap sekitarnya.

Referensi :

- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Hasibuan, M. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi aksara.
- Oktav, R., & Sukresna, I. M. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Melalui Reputasi Dan Word of Mouth (Studi Pada Maskapai Berbiaya Rendah di Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–9. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22496>
- Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(1), 133–147.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Yulius, W. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar*. UNIVERSITAS NEGERI MAKASAR.