

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung

Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Gracia Jaya Makmur Bandung

¹Ria Lestari, ²Dudung Abdurrahman

^{1,2}Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

e-mail:¹rialestari706@yahoo.com, ²abahdar@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to know the condition work environment and work discipline, to analyze employee performance, and to analyze how the effect of job training and work motivation on employee performance. This research was conducted on one of the State Owned Enterprises (SOEs), namely PT. Gracia Jaya Makmur in the city of Bandung which is after The research method used in the form of descriptive and verifikatif analysis of data processing using the help of SPSS 23 for windows program. Sampling method using sampling technique used in this research is census sampling. With the number of respondents as many as 30 employees from the Human Resources Service Division) at PT. Gracia Jaya Makmur Bandung. The independent variables work environment (X1) and Work Discipline (X2) while for the dependent variable of Employee Performance (Y). data collection is done by using questionnaire. The results of this study concluded that: 1) Job Training Variables work environment the high category which means great influence on Employee Performance. 2) Variables work discipline included in the high category which means great influence on Employee Performance. 3) Employee Performance Variables included in the high category which means a significant impact on Employee Performance. 4) work environment variable is 27,4%. 5) The effect of work discipline variable is 52,8 %. 6) work environment Variables and Work discipline on Employee Performance at PT. Graia Jaya Makmur Bandung

Keywords: Work Environment, Work discipline, Employee Performance

Abstrak. Melalui penelitian ini tujuan yang diangkat yaitu untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja, mengkaji bagaimana kinerja karyawan, serta menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Gracia Jaya Makmur Bandung di kota Bandung yang bergerak dalam bidang mesin tekstil. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Lingkungan Kerja (X1) dan disiplin Kerja (X2) sedangkan untuk variabel terikat kinerja karyawan (Y). pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. 2) Variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori tinggi yang berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) Variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi yang berarti berdampak signifikan terhadap kehidupan pribadi dan kerja karyawan. 4) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja sebesar 27,4 %. 5) Pengaruh variabel disiplin Kerja sebesar 52,8%. 6) Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gracia Jaya Makmur di Bandung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi Faktor Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan merupakan factor yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup dan matinya suatu perusahaan. Dengan semakin berkembang pesat dan ketatnya dunia bisnis serta berkembangnya pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih akan membawa perubahan terhadap pola kehidupan para karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) factor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental, lingkungan pendidikan keterampilan kepemimpinan, tingkat penghasilan kedisiplinan, komunikasi sarana dan prasana , kesempatan berprestasi . Maka faktor manusia dapat menjadi penyebab di dalamnya . Namun pada kenyataannya hal yang dapat meotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik memerlukan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehinggadaat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam mesin tekstil dan sebagai salah satu perusahaan resmi yang tunjuk langsung oleh pihak TICO untuk mengani after sales service sebgai wujud komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik oleh teknisi yang berpengalaman.

Problematika yang terjadi pada kondisi kinerja karyawan pada PT.Gracia Jaya Makmu Bandung menurut hasil observasi yang di dapat bahwa kinerja pada PT.Gracia Jaya Makmur maih belum optimal hal ini disebabkan karena factor lingkungan diperusahaan yang kurang nyaman seperti penerangan yang ada di ruangan kantor yang kurang dan suara di luar gedung yang mengganggu sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung”**.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kinerja karyawan PT. Gracia Jaya Makmur Bandung
2. Untuk mengetahui Lingkungan kerja PT. Gracia Jaya Makmur Bandung
3. Untuk mengetahui Disiplin kerja karyawan PT. Gracia Jaya Makmur Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gracia Jaya Makmur Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gracia Jaya Makmur Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Gracia Jaya Makmur Bandung

B. Landasan Teori

Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social (Rivai dan Sagala, 2009)

Menurut siagian (2014) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Disiplin kerja merupakan bagian/variable yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo : 2011)

Kinerja karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatupekerjaan.

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Milner dalam Sutrisno (2010)

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang diuji menggunakan analisis teknik analisis uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.340	3,455		1.835	,077
2	(Constant)	4.585	2.342		1.957	,060

	Lingkungan kerja	,241	,074	,524	3.253	,003
	Disiplin kerja	,810	,145	,727	5.595	,000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 3.253 . dengan nilai Sig sebesar 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,052 ($3.253 > 2,052$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada variable disiplin kerja kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5.595 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,052 ($5.595 > 2,052$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,274	,248	3. 27074894
2	,727 ^a	,528	,511	2,63808552

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja_disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berkisar 27,4% sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berkisar 52,8 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238.124	2	119.062	18.411	,000 ^b
Residual	174.605	27	6.467		
Total	412.729	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 18.411 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,34 ($18.411 > 3,34$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima Artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,577	,546	2,54258106

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel di atas berkisar 57,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel

lain.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT. Gracia Jaya Makmur Bandung terdiri dari 7 dimensi (aspek) yaitu penerangan, suhu udara, suara, pewarnaan, ruang gerak, keamanan dan hubungan karyawan. Dimensi tersebut berdasarkan hasil data responden yang diolah termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa fungsi dan dampak yang ditimbulkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja di PT. Gracia Jaya Makmur Bandung terdiri dari 5 dimensi (aspek) yaitu tujuan dan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, faktor penentu disiplin kerja. Dimensi tersebut berdasarkan hasil data responden yang diolah tergolong kedalam kategori tinggi yang berarti bahwa dampak yang ditimbulkan dari hal-hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kinerja karyawan di PT. Gracia Jaya Makmur Bandung terdiri dari 7 dimensi (aspek) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama termasuk dalam kategori tinggi yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis variabel x_1 diperoleh t_{hitung} sebesar 3253 dengan nilai Sig sebesar .003. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2.52 ($3253 > 2,52$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,03 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan Pengujian hipotesis x_2 diperoleh t_{hitung} sebesar 5.595 dengan nilai Sig sebesar .000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2.056 ($5.595 > 2,052$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. PT. Gracia Jaya Makmur Bandung harus lebih memaksimalkan lagi kinerja karyawannya meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata setiap indikator yang dirasakan sudah sangat tinggi seperti kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, kemampuan dalam memanfaatkan waktu luang dan kemampuan dalam bekerja sama dengan baik.
2. Lingkungan kerja pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung harus lebih di maksimalkan lagi meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata setiap indikator yang dirasakan sudah tinggi seperti penerangan, suhu udara, suara, pewarnaan, ruang gerak, keamanan, hubungan karyawan, dan karyawan.

mampu merasakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dalam meningkatkan kinerja

3. Disiplin kerja pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung harus lebih di maksimalkan lagi meskipun hasil penelitian menunjukan bahwa rata rata setiap indikator yang di rasakan sudah tinggi seperti tujuan dan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, factor penentu disiplin kerja

Daftar Pustaka

- A.A Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai dan Sagala. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta