

DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA CILEUNGSI

Oleh:

Tuki Hadianti¹⁾, M. Ali Maskuri²⁾, Anna Wulandari³⁾

Email: tukihadianti@gmail.com¹⁾, maskuriali@yahoo.com²⁾, ibuannacantik@yahoo.com³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, ^{1,2)}; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi.

Penelitian dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi dengan mengambil 75 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-T.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, lembaga, perusahaan yang utama adalah berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang, dengan kata lain kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan

dan keterampilan yang dimilikinya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pencapaian laba Alfamart hingga 2016 mencapai Rp. 602 Milyar, dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang mengalami kenaikan dan penurunan profit. Kenaikan dan penurunan profit tersebut menunjukkan kinerja karyawan terutama pada karyawan back office, Cabang Cileungsi. Jumlah karyawan cabang cileungsi sebanyak 288 karyawan dibagian back office yang terupdate bulan Juni 2018, jumlah yang sangat membantu ketika seluruh karyawan back office cabang cileungsi memberikan kontribusi dalam

kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor dari pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan kerja, tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Berdasarkan faktor-faktor di atas maka peneliti mengambil dua faktor yang paling mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang Menurut Siagian (2014). Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan

perusahaan (Budi Setiawan dan Waridin (2006).

Selain kedisiplinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, yang dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh sebab itu sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan (Agus Ahyari,2002:207). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan dilingkungan perusahaan (Rivai, 2004:307).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk, Cabang Cileungsi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan

fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan, ketika kinerja karyawan menurun, bisa dipastikan bahwa roda perusahaan juga tidak bisa berjalan dengan seimbang begitupun sebaliknya dan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja serta lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena disiplin kerja yang rendah. Disiplin karyawan yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja. Sehingga banyaknya pekerjaan yang tertunda serta internal terkait merasa kurang puas dalam mendapatkan pelayanan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Maka pada temuan yang diambil dari Departemen People Development (Personalia), ditemukan beberapa pelanggaran kedisiplinan dan permasalahan lingkungan. Permasalahan kedisiplinan yang kerap terjadi adalah seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, untuk office jam kerja mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB Sedangkan untuk bagian IT dan gudang berdasarkan jam shift, masih sering ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu, selain itu masih kerap ditemukan juga pelanggaran kedisiplinan seperti etika berpakaian, merokok, santai di parkir saat jam kerja, mangkir, dan pencurian barang oleh karyawan. Dalam hal lingkungan kerja, meskipun sudah bisa dikatakan secara keseluruhan sudah baik, namun masih kerap ditemukan adanya kekekurangan pada lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan lain-lainnya. Seiring dengan semakin

ketatnya persaingan dan datangnya perusahaan-perusahaan retail pesaing baik itu dari dalam negeri maupun perusahaan retail asing dalam industri retail sejenis membuat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi melakukan pembenahan dengan peningkatan kedisiplinan karyawan dan mengutamakan kenyamanan di lingkungan kerja, yakni menyangkut lingkungan kerja fisik dan non fisik sehingga kinerja dan target perusahaan dapat tercapai.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Cabang Cileungsi.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Harlie 2010:117). Disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator: Kompensasi, Kualitas disiplin kerja, Konservasi aturan, Kuantitas pekerjaan, Lokasi dan tempat tinggal (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Mardiana, 2005) dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan

sekitarnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. (Sukanto dan Indriyo, 2000:151). Atau dengan kata lain lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja dapat diukur menggunakan indikator Pengawasan, Suasana kerja, Perlakuan (Wursanto (2009).

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 14. Kinerja dapat diukur menggunakan indikator yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan pemanfaatan waktu (Dharma, 2003 : 355)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Henry Simammora (2006:746) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan serta memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Penelitian sebelumnya (Meta, 2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yakub, (2014) juga menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Desmikian pula penelitian yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno (2015) yang menghasilkan temuan bahwa disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tinggi jika disiplin kerja juga tinggi karena sebuah pekerjaan akan lebih efisien dan selesai tepat pada waktunya sesuai dengan perencanaan jika karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mardiana (2005), Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, karena setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Deygo Dimas Andrianto, (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dadang Heri Kusumah (2016) juga menghasilkan temuan yang sama dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah seperti kebersihan diperusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas yang memadai, penerangan cahaya yang cukup didalam ruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki (kebisingan), bebas dari bau yang tidak sedap, serta terjaminnya keamanan dalam bekerja yang dapat diharapkan untuk menunjang proses dalam bekerja

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

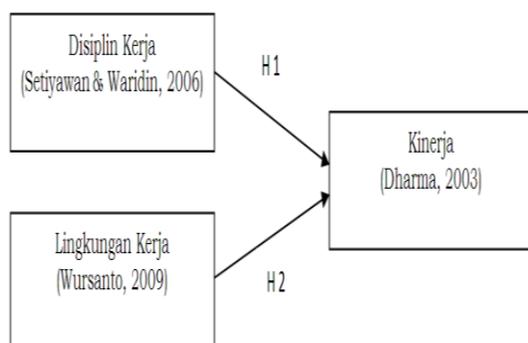
H2: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Rerangka Penelitian

Rerangka pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1

Rerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan dengan dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 karyawan back office PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Cileungsi dari total populasi sebanyak 288 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain explanatory research yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis (Hair, et al, 1998). Pengaruh antar variabel yang diuji adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah variabel independen dan kinerja adalah variabel dependen.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya. (Harlie, 2010:117).	- Kompensasi - Kualitas Disiplin - Konservasi - Aturan - Kuantitas - Pekerjaan - Lokasi Tempat - Tinggal (Septiyan dan Waridin, 2006)	Ordinal 1 - 5
Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya (Harlie, 2010: 117).	- Pengawasan - Suasana kerja - Perlakuan (Wursanto, 2009)	Ordinal 1 - 5
Kinerja (Y) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005:14)	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Pemanfaatan - Waktu (Dharma, 2003: 355)	Ordinal 1 - 5

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier

ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan uji-F. Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan dengan uji-t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel

Variabel-variabel penelitian (disiplin, lingkungan kerja dan kinerja) secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban disetiap indikatornya.

Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis.

- Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.
- Masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.827 dan VIF 1.209. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.827 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.209 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah

multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

- Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.593$. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.543 < DW(1.593) < 1.709$ yang berarti Autokorelasi tidak dapat disimpulkan. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk melanjutkan analisis regresi linier ganda.
- Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 2

Model Summary Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.648	2.006

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Penelitian diolah, 2018

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0.657. Nilai $R^2 = 0.657$ menunjukkan bahwa X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) dalam model

secara bersama-sama mampu menjelaskan 65.7% variasi Y sedangkan 34.3% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Tabel 3
Anova Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.912	2	277.956	69.040	.000 ^b
	Residual	289.874	72	4.026		
	Total	845.787	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian diolah, 2018

Analisis regresi linier ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.884	2.945		3.356	.001
	Disiplin Kerja	.351	.071	.375	4.943	.000
	Lingkungan Kerja	.443	.058	.579	7.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian diolah, 2018

Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$$

(0.000) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar a = 9.884, artinya bahwa jika X1 dan X2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar b1 = 0.351 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar b2 = 0.443 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Pengujian Model

Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.657 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: ada layak

R Square = 0.657 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena R Square $\neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig F < α atau 0.000 < 0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Displin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) adalah layak.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 65,7% variasi Kinerja (Y) karena adanya masukan faktor Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar b1 = 0.351 pada model persamaan regresi linier

ganda $\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁₀ : b₁ = 0 : tidak ada pengaruh

H_{1a} : b₁ ≠ 0 : ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) sebesar b₁ = 0.351 memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena b₁ = 0.351 dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t < α atau 0.000 < 0.05), maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar b₂ = 0.443 pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂₀ : b₂ = 0 : tidak ada pengaruh

H_{2a} : b₂ ≠ 0 : ada pengaruh

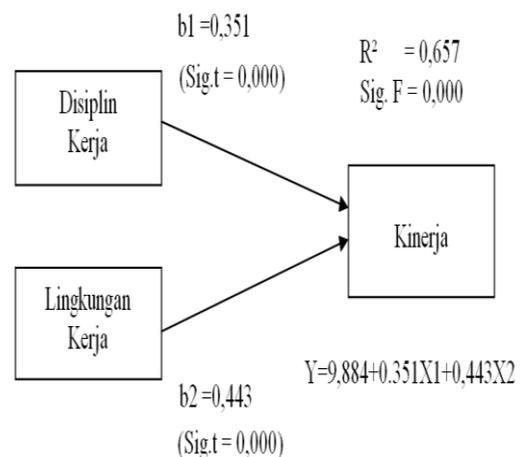
Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar b₂ = 0.443 memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena b₂ = 0.443 dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t < α atau 0.000 < 0.05), maka H₂₀ ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi

Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

Pembahasan

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban di setiap indikatornya. Pada keseluruhan hasil menunjukkan disetiap variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Cileungsi dan begitu sebaliknya jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Cabang Cileungsi.

Gambar 2
Rangkuman Hasil Analisis



Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut yang berarti (Kinerja) = 9,884 + 0.351 (Disiplin Kerja) + 0,443 (Lingkungan Kerja). Kelayakan model menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square (R²) = 0.657 yang berarti

penelitian ini menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 65,7% variasi Kinerja karena masukan faktor Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Seperti pendapat Harlie (2010:117) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Maka sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Meta, 2013) Disiplin Kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yakub, 2014) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Galih Aryo Nimpuno, 2015) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mardiana (2005) mengemukakan, setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Maka sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Deygo Dimas Andrianto, 2017) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Dadang Heri Kusumah, 2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini penulis memprioritaskan variabel Lingkungan Kerja (X2) yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Cileungsi. Dengan nilai koefisien $b_2 = 0.443$.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_1 = 0.351$ pada model persamaan regresi $Y = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Henry Simammora (2006:746) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan serta memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Meta (2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang. Yakub (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). Galih Aryo Nimpuno (2015) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cielungsi dapat memperhitungkan konsekwensi dengan menerapkan Disiplin Kerja melalui:

- Kompensasi: bertanggung jawab atas pekerjaan hingga karyawan layak mendapatkan kenaikan grade dan bekerja sepadan dengan upah yang diterima.
- Kualitas: dengan cara karyawan datang ke kantor secara tertib waktu dan bekerja mengikuti aturan.
- Konservasi aturan: menjalankan aturan disetiap kondisi dan disemua situasi.

- Kuantitas pekerjaan: menyelesaikan setiap pekerjaan hingga tuntas dan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
- Lokasi dan tempat tinggal: menyesuaikan lokasi tempat tinggal agar datang tepat waktu ke tempat kerja dan menggunakan transportasi yang memudahkan menuju kantor agar tiba tepat waktu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0.443$ dalam model persamaan regresi $Y = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$.

Hasil penelitian ini senada dengan yang dikemukakan oleh Mardiana (2005), dimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Deygo Dimas Andrianto (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Essentra Indonesia Sidoarjo. Kesamaan hasil juga penelitian ini juga mendukung temuan Dadang Heri Kusumah (2016) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Cielungsi dapat menerapkan Lingkungan Kerja dengan cara:

- Pengawasan: perusahaan melakukan pengawasan terhadap

sumber daya dan pengawasan terhadap infrastruktur dengan baik.

- Suasana kerja: membuat lingkungan kerja nyaman, hubungan antar karyawan terjalin kekeluargaan dan suasana kerja yang harmonis.
- Perlakuan: perusahaan memberikan perlakuan manusiawi, perlakuan secara adil, memberi rasa aman baik didalam maupun diluar tempat kerja, serta memberi hak dan kewajiban yang sesuai kepada seluruh karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 9.884 + 0.351X_1 + 0.443X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ($R^2 = 0.657$) dimana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 65,7% variasi Kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.351$, artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.443$, artinya makin tinggi Lingkungan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja.

Saran

1. Disiplin Kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cielungsi harus semakin ditingkatkan dengan memperketat aturan-aturan yang ada agar dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan / tata tertib produktivitas kerja, keselamatan kerja, dan budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja yang penuh keteraturan, kesesuaian, yang akan menciptakan kondisi kerja yang semakin baik dan nyaman.

2. Lingkungan Kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi dinilai sudah cukup baik, namun akan jauh lebih baik jika ditingkatkan lagi susasana lingkungan kerja yang kondusif terutama dalam hal ketersediaan fasilitas, keterbukaan antar karyawan dan menjalin hubungan persaudaraan dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat membuat penelitian yang lebih baik dengan pengembangan dari masing-masing variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (2002). Manajemen Produksi – Perencanaan system produksi. Edisi 4 Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bejo, Siswanto. (2013). Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional, Jakarta: Bumi Aksara
- Demet, Leblebici, (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of a Bank in Turkey PhD Candidate, Okan University, Turkey. *Journal Of Business, Economics & Finance*, Vol.1 (1), pp. 38-49.
- Dharma, Agus. (2003). Manajemen supervise. Jakarta: Rajawali.
- Gulo, W. (2002). Metodologi Penelitian. Jakarta : Gramedia Widasarana Indonesia.
- Guritno, bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *JRBI*. Vol 1, No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T Hani. (2012). Manajemen personalia dan sumber daya manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS pada pemerintahan kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan. *Jurnal manajemen dan akuntansi oktober 2010 Volume II Nomor 2*.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, Penelitian: Metode & Analisis. Semarang: CV.Agung
- Husein Umar. (2004). Sumber daya manusia dalam Organisasi, Jakarta: PT. SUN
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2010). Evaluasi kinerja SDM, PT Refika Aditama, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil, cetakan kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja di divisi radiologi RSUP dokter kariadi semarang.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen mber daya manusia. Cetakan Kedua.,Yogyakarta: STIE TKPN
- Sinambela, Lijan. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta. Graham ilmu.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja.
Edisi ketiga. Jakarta:PT Raja

Grafindo Persada.