



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2685-2446

Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Aci Semarang

Siti Abdillah Nurhidayah, Dewi Ressa Utami, Lukman Zaini Abdullah

Universitas Selamat Sri Kendal

St.abdillah20@gmail.com, Dewiressa9@gmail.com, Lukmanzainia@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 25 Desember 2022

Disetujui pada 28 Januari 2023

Dipublikasikan pada 31 Januari 2023

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Aci Mulia Semarang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Terdapat 300 sampel dalam penelitian, kemudian diambil 100 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kinerja karyawan ditingkatkan oleh lingkungan kerja. T_{hitung} 3,944 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,661 untuk mendukung hal ini. 2) Kinerja karyawan diuntungkan dari kedisiplinan dalam bekerja. t_{hitung} 6.791 didukung oleh t_{tabel} 1.661. 3) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan, yang ditunjukkan dengan f_{hitung} 99,129 lebih besar dari f_{tabel} 3,09. Nilai R-Square sebesar 0,671 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap 67% penelitian.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi sumber daya manusia sangatlah penting kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Dea et al., 2020) setiap organisasi diharapkan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan organisasi. Oleh sebab itu, manusia merupakan asset berharga dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Kesalahan dalam mengelola SDM akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Manajemen SDM sangat penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi, dari hasil pencapaian tersebut akan memberikan gambaran tentang perusahaan dalam mendapatkan mengevaluasi, membina, mensejahterakan karyawan dalam jumlah kuantitas dan kualitas yang tepat. Pencapaian tujuan organisasi berguna untuk menjamin bahwa karyawan dapat dibina secara bijak dan efektif supaya dapat bermanfaat bagi individu maupun organisasi.

Kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan tergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan. Perusahaan akan lebih sulit mencapai tujuannya jika karyawannya berkinerja buruk, tetapi sebaliknya akan terjadi jika kinerja karyawan tinggi. Perusahaan akan ikut mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu agar tercapai kinerja yang baik dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif.

PT. Berkat Aci Mulia Semarang adalah perusahaan yang berbasis di Semarang yang menyediakan layanan transportasi darat. Ini memegang izin usaha dengan nomor izin usaha. Produk, minuman, tekstil, garmen, benang, sepeda motor, dan obat-obatan yang diangkut perusahaan ini dari Jawa ke Sumatra hanyalah beberapa barang yang diangkutnya. Untuk memberikan layanan transportasi yang prima, semua barang yang diangkut akan dimuat ke dalam truk yang sesuai. Barang yang diangkut akan disesuaikan untuk selalu dapat melayani pelanggan, mengirimkan barang tepat waktu, dan menjaga keamanan produk sesuai dengan aslinya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Berkat Aci Mulia terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Ditemukan bahwa ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan Ketika pulang lebih awal. Selain itu, kurangnya tempat parkir armada yang mengakibatkan armada diparkir sembarangan di jalan padahal seharusnya ada tempat tersendiri untuk memarkir armada. Karyawan juga kurang memiliki kesadaran terhadap lingkungan di sekitarnya, seperti membuang sampah sembarangan dan toilet yang kurang terawat sehingga menimbulkan bau yang tidak sedap.

Menurut Sedarmayanti (1996), lingkungan kerja merupakan cerminan dari output seorang karyawan, oleh karena itu berkaitan erat dengan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 1996). Hal ini dikarenakan lingkungan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Ketika merasa nyaman mengetahui bahwa seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, pekerja akan memperhatikan lingkungan tempat mereka bekerja (Fathoni, 2006). Kinerja karyawan juga terkait erat dengan kedisiplinan, seiring dengan lingkungan kerja. Atasan menggunakan disiplin kerja untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengikuti aturan dan menjadi lebih sadar akan norma sosial (Rivai, 2006). Kedisiplinan bermanfaat bagi perusahaan untuk karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan perlu diterapkan dalam perusahaan agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah berlaku. Perusahaan akan dapat mencapai suatu tujuan yang menjadi kepentingan terbaik perusahaan jika karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Penulis mengambil judul berdasarkan uraian sebelumnya yaitu “Dampak Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Aci Mulia Semarang”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan cara membagikan kuesioner kepada 100 responden dari 300 populasi yang ada

pada PT. Aci Mulia Semarang. Dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *random sampling*.

HASIL

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk tujuan apakah item pernyataan kuesioner yang digunakan cukup menjelaskan variabel yang dipilih.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

| <u>Variabel</u> | <u>R-hitung</u> | <u>R-tabel</u> | <u>Keterangan</u> |
|-------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| <u>Lingkungan Kerja</u> | 0,845 | 0,195 | Valid |
| | 0,867 | 0,195 | Valid |
| | 0,837 | 0,195 | Valid |
| | 0,795 | 0,195 | Valid |
| | 0,819 | 0,195 | Valid |
| <u>Disiplin Kerja</u> | 0,723 | 0,195 | Valid |
| | 0,79 | 0,195 | Valid |
| | 0,808 | 0,195 | Valid |
| | 0,77 | 0,195 | Valid |
| | 0,791 | 0,195 | Valid |
| <u>Kinerja Karyawan</u> | 0,765 | 0,195 | Valid |
| | 0,84 | 0,195 | Valid |
| | 0,803 | 0,195 | Valid |
| | 0,776 | 0,195 | Valid |
| | 0,785 | 0,195 | Valid |

Sumber : data diolah, 2022.

Hasil analisis yang merupakan hasil pernyataan dari 25 item terikat dengan variabel bebas dan terikat adalah valid seperti yang terlihat pada tabel 1.1. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dianggap valid.

Uji Reabilitas

Peneliti menggunakan teknik statistik Cronbach Alpha dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,60 untuk mengevaluasi reliabilitas.

Tabel 1.2
Hasil Uji Reabilitas

| <u>Variabel</u> | <u>Cronbach's Alpha</u> | <u>Keterangan</u> |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| <u>Lingkungan Kerja</u> | 0,845 | <u>Reliabel</u> |
| <u>Disiplin Kerja</u> | 0,867 | <u>Reliabel</u> |
| <u>Kinerja Karyawan</u> | 0,837 | <u>Reliabel</u> |

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, hasil yang diperoleh adalah hasil pernyataan sebanyak 25 item terkait dengan variabel independent maupun dependen adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas mencerminkan bentuk distribusi apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal atau mendekati norma maka model regresi dikatakan baik.

Tabel 1.3
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,81000279 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,072 |
| | Positive | ,037 |
| | Negative | -,072 |
| Test Statistic | | ,072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov sebesar 0,200 dengan nilai p value > 0,05 sehingga data di atas dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berkorelasi dengan model regresi. Jika tidak terdapat korelasi maka model regresi dikatakan baik. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 0,10.

Tabel 1.4
Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|-----------------------------|
| Lingkungan Kerja | 0,502 | 1,993 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Disiplin Kerja | 0,502 | 1,993 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber : Data diolah, 2022.

Dilihat dari data diatas, nilai VIF melebihi 0,01 maka data diatas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketimpangan varian, maka dilakukan uji heteroskedastisitas.

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari tabel 1.5 diatas, tidak terjadi masalah heterokedastisitas dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi

Uji regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. SPSS 26 adalah perangkat lunak analitik yang digunakan.

Sumber : Data diolah, 2022.

Sumber : Data diolah, 2022.

Dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, seperti berikut :

$$Y = 3,394 + 0,271X_1 + 0,566X_2$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel X1 (lingkungan kerja) senilai 0,271 dan variabel X2 (disiplin kerja) senilai 0,566 dengan konstanta sebesar 3,394. Maka kesimpulan sebagai berikut :

- meskipun nilai kepuasan kerja dan lingkungan kerja sama-sama nol, nilai konstanta 3,394 menunjukkan bahwa nilai Y adalah 3,394.
- nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa variabel Y berekspansi sebesar 0,271 satuan untuk setiap satu satuan variabel X1 berekspansi
- Jika variabel X2 naik maka variabel Y naik sebesar 0,566 satuan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,566.

Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada kaitannya antara vadiabel independent dengan variable dependent.

Tabel 1.7
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 3,394 | 1,263 | | 2,688 | 0,008 | | |
| | Lingkungan Kerja (X1) | 0,271 | 0,069 | 0,324 | 3,944 | 0,000 | 0,502 | 1,993 |
| | Disiplin Kerja (X2) | 0,566 | 0,083 | 0,558 | 6,791 | 0,000 | 0,502 | 1,993 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari table 1.7 diatas dapat di simpulkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja (1) berpengaruh positif, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,944 dan nilai t_{tabel} 1,661. Dan nilai B sebesar 0,271.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,791 dan nilai t_{tabel} 1,661. Dan nilai B sebesar 0,566.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f adalah uji regresi secara bersama-sama untuk menguji tingkat signifikansi antara pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat seperti berikut :

Table 1.8
Hasil Uji F

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|---------------|---------|-------------|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 662,905 | 2 | 331,453 | 99,129 | ,000 ^b |
| | Residual | 324,335 | 97 | 3,344 | | |
| | Total | 987,24 | 97 | | | |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors : disiplin kerja (X2 dan lingkungan kerja (X2)

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan table 1.8 diatas, bahwa nilai F_{hitung} senilai 99,129 dan F_{tabel} dengan $df = n-2-1 = 100-2-2-1 = 97$ yaitu 3,09, sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan, secara bersama-sama variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur tentang seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 1.9
Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,819 | 0,671 | 0,665 | 1,829 | 1,938 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1.9 di atas, nilai R Square adalah 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan

kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,671 atau 67,1%, dan sisanya sebesar 32,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Aci Mulia Semarang.

Dalam hal ini, hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian, dapat dilihat dari sisi lingkungan kerja yang belum memadai dan juga kondisi lingkungan yang kurang nyaman. Selain itu, tidak adanya tempat istirahat untuk karyawan juga menjadi perhatian yang dimana karyawan apabila membutuhkan istirahat tidak ada tempat yang memadai.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini sejalan dengan pernyataan Tetra dan Rahmawati (2016) bahwa karyawan akan bekerja lebih baik di lingkungan yang aman dan nyaman di tempat kerja. Dalam artian, kinerja karyawan meningkat secara proporsional dengan lingkungan kerja perusahaan. Temuan penelitian terbaru (Nuryasin et al., n.d.), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, kinerja karyawan pada PT. didorong oleh variabel disiplin kerja PT. Berkat Aci Mulia Semarang.

Dalam hal ini, hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan akan menurunkan kinerja suatu perusahaan tersebut, dan juga adanya fenomena terkait pulang tidak tepat waktu, karyawan sering mengulur waktu istirahat yang telah diberikan sehingga akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian, penelitian ini sejalan dengan (Sastrohardiwiryo, 2002) yang menjelaskan tentang hubungan kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai juga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga didukung oleh penelitian Winarno dan Laela (2016) yang menemukan bahwa pegawai yang disiplin bekerja akan berkinerja lebih baik. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis. Hasilnya tidak akan sebaik yang Anda inginkan. Jika karyawan tidak disiplin, perusahaan akan menderita, yang juga bisa menjadi indikasi kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT. Berkat Aci Semarang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumadji dan Suratman, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif makan akan meningkatkan kinerja seseorang. Bahwa dalam hal ini, apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Dengan demikian, hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017) bahwa, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,944 > 1,661$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,791 > 1,661$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
3. Secara simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $99,129 > 3,09$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
4. Secara koefisien determinasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,671, dimana variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sejumlah 67,1% dan 32,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat di sarankan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dengan hasil penelitian ini diharapkan lebih memperhatikan Kembali lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dengan cara mengimplementasikan peraturan yang telah dibuat dilapangan, karena berdasarkan penelitian mayoritas karywan terdapat masalah kedisiplinan mengenai absensi, jam kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D . I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*. 4(1), 144–154.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 41(1), 16–24.

- Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik* (Pertama). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Jaya.
- Tetra, H., & Rahmawati. (2016). *THE EFFECT ON THE JOB SATISFACTION ORGANIZATION, PERFORMANCE OF EMPLOYEES COMMITMENT, AND SERVICE PERFORMANCE*. 13(1), 1–12.