

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung

Muhammad Alfarobi

Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: alfarobi1705@gmail.com

Desi Derina Yusda

Universitas Mitra Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at Perum Damri Lampung Branch. This research is associative with a quantitative approach using primary and secondary data. The sample was taken as many as 36 respondents with data collection techniques using questionnaires. The data analysis techniques used in this research are validity testing, reliability testing, multiple linear regression and hypotheses. The results of this research show that the work environment hypothesis has a significant effect on the performance of Perum Damri Lampung Branch employees. This is proven by t count $>$ t table ($5,000 > 2,034$) with a significance of 0.000. Then the results of testing the work discipline hypothesis have a significant effect on the performance of Perum Damri Lampung Branch employees. This is proven by t count $>$ t table ($7,349 > 2,034$) with a significance of 0.000. This shows that the more adequate the work environment and the higher the work discipline you have, the higher the performance will be.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Respondents.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Sampel diambil sebanyak 36 Responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda dan hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($5.000 > 2.034$) dengan signifikannya sebesar 0,000. Kemudian hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($7.349 > 2.034$) dengan signifikannya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Responden.

LATAR BELAKANG

Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para perilaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan SDM yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil

kinerjayang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Rahmawanti., 2014). Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakanyang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena yang terjadi pada kantor Perum Damri dari hasil pengamatan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin.sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat pegawai bekerja dan tata ruang kerja tidak pernah berubah dan fenomena lain dalam hal lingkungan kerja dari pengamatan awal dapat diindikasikan kondisi ruang kerja yang kurangnyaman seperti ruangan kerja yang kecil sehingga menimbulkan kejenuhan dan tidak nyaman saat bekerja.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah fenomena disiplin kerja pada Perum Damri masih ada pelanggaran yang sering dilanggar pegawai dalam peraturan yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan masuk kerja, pegawai juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk dan harus diselesaikan secepat mungkin dan pegawai kurang efektif menggunakan jam istirahat. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum DamriCabang Lampung.

KAJIAN TEORITIS

Al-Darmadi (2020: 242), menyatakan untuk menggambarkan tempat kerja. di tempat kerja karyawan, seperti AC, penerangan yang baik, dan lain-lain, yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Jenis lingkungan kerja Siddarmayanti (2017) membedakan dua jenis lingkungan kerja:

1. Tempat kerja sebenarnya mencakup seluruh keadaan di sekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mungkin secara langsung atau secara implisit mempengaruhi perwakilan
2. Tempat kerja non-aktual Meliputi seluruh kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja. Baik dengan rekan-rekan bawahannya maupun para manajer di dalam asosiasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Senkodemijo (Edi Sutrisno, 2015:86), disiplin adalah kesiapan untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip yang ada di sekitar diri sendiri. Disiplin perwakilan yang baik mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, pengelolaan karyawan yang buruk akan menjadi penghambat dan penghambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin membawa manfaat besar bagi masyarakat dan asosiasi yang terlibat.

Sutrisno (2016) menerima bahwa ketika disiplin kerja diterapkan, Organisasi harus membuat standar yang jelas, dapat dibenarkan, dan adil yang berlaku bagi administrator dan perwakilan tingkat bawah. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto dalam Sinambila (2016) antara lain: 1. Kunjungan berulang 2. waspada 3. kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan Mematuhi pedoman kerja. 4. kehormatan yang mahir

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajaridan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono,2017). Dalam penelitian ini yang menjadipopulasi adalah karyawan Perum Damri Cabang Lampung sebanyak 215 karyawan. Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu objek penelitian. Sampel menurut (Sugiyono,2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana (simple random sampling). Menurut Sugiyono (2017)menyatakan definisi sampel acak sederhana (simple random

sampling) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan yang ada dalam populasi itu. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan menerima sebab – sebab dari suatu gejala tertentu, Sugiyono (2017:147). Tahap dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh periset sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.130	.941		13.953	.000
	Lingkungan Kerja	.200	.040	.428	5.000	.000
	Disiplin Kerja	.298	.041	.629	7.349	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + er$ atau $Y = 13.130 + 0,200 (X_1) + 0,298 (X_2) + er$.

- a. Konstanta sebesar 13.130 memiliki pengertian bahwasanya jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 13.130.
- b. Koefisien regresi disiplin kerja $X_1 = 0,200$, artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,200. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X_1) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

- c. Koefisien regresi disiplin kerja $X_2 = 0,298$ artinya bahwa, apabila lingkungan kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,298. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X_2) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.786	.78614	2.376

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja,
 Disiplin Kerja
 Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) bernilai sebesar 0,798 yang berarti bahwa 79.8% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 20,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.130	.941		13.953	.000
	Lingkungan Kerja	.200	.040	.428	5.000	.000
	Disiplin Kerja	.298	.041	.629	7.349	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Hasil Output SPSS versi 25

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0.05/2 ; 36-2-1) \\
 &= (0.025 ; 33) \\
 &= 2.034
 \end{aligned}$$

Hasil analisis pada tabel di atas mengatakan bahwa nilai thitung Lingkungan Kerja diketahui sebesar $5.000 > t_{tabel} 2.034$ pada signifikan $0.000 < 0.05$) yang dimana Variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perum damri cabang Lampung. Sedangkan Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien t hitung $> t$ tabel, $7.349 > 2.034$ pada signifikan $0.000 < 0.05$).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.000 > 2.034$) dengan signifikannya sebesar 0,000.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.349 > 2.034$) dengan signifikannya sebesar 0,000.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien F hitung $> F$ table $65.285 > 3.28$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima. Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Anjani, R. (2019). *Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara*. Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Arianto, D.A.N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober2013, Hal 191-200.
- Ayu, Dhea Sekar dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan SuatuHubungan Yang Erat Antar Petugas K3l Unpad*. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1No. 2
- Yusda, Desi Derina. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. Vol. 3.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2016. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Liawati. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa*. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. Vol. 1 No. 2.
- Mangkunegara. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rahmawanti, Nela Pima. Dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*.*Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8 No. 2.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerjayang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.Bandung.
- Astuti, Sri Puji. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SaranaReswara Abadi*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.Vol 9 No 1.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SukaFajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*. P.ISSN:1410-7988 & E.ISSN: 2614-123X. Vol. 8, No.4, Desember 2017