



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi

Anggreany Hustia

Universitas Muhammadiyah Palembang

* Corresponding author e-mail: reanyhustia1012@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
[10.32502/jimn.v10i1.2929](https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929)

Article history:
Received:
30 November 2020

Accepted:
10 Desember 2020

Available online:
15 Desember 2020

Keyword:
work motivation, work environment, work discipline, employee performance

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance in operational company as a Work From Office in the Pandemic Era of Covid 19. This research was done because the researcher think that it was necessary to know how is the influence among variables in Pandemic condition. Therefore, the company could prepare good human resources to face new normal Era. The object of the research was PT.CS2 Pola Sehat Palembang. The researcher gave the questionnaires to 74 employees as the sample of the research. This research used multiple regression analyses, simultaneous testing and individual testing. This results of the research conducted jointly between all the variables that illustrate that there was the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance. And the results of research individually known that there was the influence of work motivation and work environment and work discipline toward to employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasi secara *Working From Office* di masa pandemi covid 19. Penelitian dilakukan karena peneliti menganggap perlu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik dalam menyambut era new baru. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Dalam rangka meminimalisasi penyebaran COVID-19 di Indonesia, Presiden Indonesia Joko Widodo melalui konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020) mengimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah. Himbauan presiden ini bagi perusahaan tren dengan nama *Working From Home (WFH)* atau bekerja dari rumah. Himbauan ini berlaku untuk semua wilayah terutama pada daerah yang banyak terpapar virus covid 19 atau dikatakan berzona merah. Bulan juli, saat penelitian ini dilakukan, Palembang berada pada masa zona merah, hal ini mengakibatkan banyak perusahaan mengambil keputusan untuk beroperasi secara *WFH*. Namun ada juga beberapa perusahaan yang tetap menjalankan kegiatannya dengan beroperasi langsung bekerja di kantor atau *working from office (WFO)* dengan syarat memperhatikan protocol kesehatan. Beberapa perusahaan yang tetap melaksanakan *WFO* seperti usaha kesehatan, usaha bahan pangan dan perusahaan teknologi informasi. Salah satu perusahaan yang tetap

beroperasional dengan sistem kerja *WFO* adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. PT. CS2 Pola Sehat Palembang yang merupakan bagian dari perusahaan Orang Tua GRUP yang telah berdiri pada tahun 2005, bergerak produksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari seperti makanan, minuman hingga produk perawatan diri. Beberapa produk yang dikeluarkan seperti teh gelas, vita jelly drink, vita pudding, adem sejuk, crystalline, dan tango drink.

Pelaksanaan sistem kerja dengan cara *WFO* yang dilakukan perusahaan dimasa pandemi ini adalah sebagai salah satu cara perusahaan untuk tetap dapat menghasilkan produksi agar target perusahaan dapat tercapai. PT. CS2 Pola Sehat Palembang ini sendiri pada dasarnya selama tiga tahun ini telah mengalami penurunan pencapaian target produksi. Dan kekhawatiran bagi pihak manajemen bahwa akan terjadi kembali penurunan produksi ditahun ini yang diakibatkan adanya pandemi saat ini. Berikut tabel pencapaian target produksi PT. CS2 Pola Sehat Palembang selama 3 tahun.

Tabel 1. Data Produksi (Tahun 2017-2019)

| Tahun | Target Produksi | Realisasi | Persentase Pencapaian Target |
|-------|-----------------|-----------|------------------------------|
| 2017 | 3.350.000 | 3.310.000 | 99% |
| 2018 | 3.350.000 | 3.209.000 | 95% |
| 2019 | 3.350.000 | 3.122.000 | 93% |

Sumber : Objek Penelitian, 2020

Dari hasil observasi yang dilakukan, tidak tercapainya kuantitas produksi yang ditargetkan berkaitan dengan turunnya kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2016).

Penurunan kinerja ini juga terlihat dari ketidaktepatan target jangka waktu dalam

penyelesaian produksi akibat kurangnya pengawasan.

Ada banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini didasarkan pada kondisi yang terjadi pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang.

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi dimasa pandemi saat ini. Motivasi kerja di PT.CS2 Pola Palembang masih terlihat kurang menjadi perhatian manajemen. Dari segi kebutuhan fisiologis, waktu istirahat karyawan sering kali terabaikan akibat dari mesin yang sering rusak sehingga mereka harus bekerja disaat jam istirahat. Sedangkan menghadapi masa pandemi fisik harus beristirahat dengan cukup. Dari segi rasa aman, seringnya penggunaan mesin yang dimaksimumkan guna pencapaian target dapat menimbulkan keselamatan karyawan terabaikan. Selain itu juga bekerja kondisi *WFO* berdampak pada kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan social, dampak pandemi yang terjadi membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (*social distancing*), hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan.

Lingkungan kerja sebagai faktor kedua yang diteliti, merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik. Terjadinya pandemi ini membuat perusahaan yang menggunakan sistem *WFO* harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan didalamnya karena harus menjaga *social distancing* serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yangdiperhatikan tidak hanya permasalahan mesin namun dimasa pandemi ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker dan sarung tangan.

Faktor ketiga yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Berkaitan dengan disiplin kerja ini masih terdapat kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan

perusahaan, manajemen penggunaan waktu secara efektif belum terlaksana akibat dari faktor mesin serta kesadaran dari karyawan sendiri, serta masih kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas.

Dari beberapa permasalahan yang terkait dengan peningkatan kinerja ini maka dianggap perlu adanya penelitian mengenai faktor motivasi kerja, faktor lingkungan kerja dan faktor disiplin kerja guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan yang tetap menjalankan kegiatannya secara *WFO* di masa pandemic ini, sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu juga sebagai usaha kesiapan perusahaan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam menyambut era *new normal*.

Kajian Literatur Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2003) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan denganpencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Menurut (Rivai, 2013), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”

Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu Kualitas (*Mutu*), Kuantitas (*Jumlah*), Waktu (*Jangka waktu*) Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan. Berkaitan dengan fenomena PT.CS2 Pola Palembang terindikasi bahwa yang terdapat masalah adalah kuantitas, waktu, dan

pengawasan.

Motivasi

Menurut (Edy, 2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu: pertama, Kebutuhan fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri. Kedua, kebutuhan Rasa aman (*safety*) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Ketiga, Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan (*esteem*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah 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, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara,

ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja

Indikator pada penelitian ini berkaitan dengan fenomena yang terjadi adalah sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, dan peralatan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Edi, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut pendapat (Sastrohadiwiryono, 2003) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Menurut (Hasibuan, S.P, 2014) indikator disiplin kerja ada lima yaitu: pertama, Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Kedua, Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan. Ketiga Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Keempat Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dan berdasarkan fenomena maka yang dijadikan sebagai indicator penelitian adalah mematuhi peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,

Metode Penelitian

motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT. CS2 Pola Sehat Palembang memiliki karyawan berjumlah 280 karyawan namun yang dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik *Cluster Random Sampling* hanya sebanyak 74 karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa hasil dari kuesioner yang disebar kepada para responden, sedangkan data sekunder berupa informasi pencapaian target perusahaan dan berbagai literasi yang digunakan dalam penelitian.

Program aplikasi SPSS digunakan dalam melakukan pengujian instrumen dan analisis data. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh

koefisien determinasi R^2 . Analisis ini digunakan untuk menilai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

X_1 = Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Variabel lingkungan Kerja

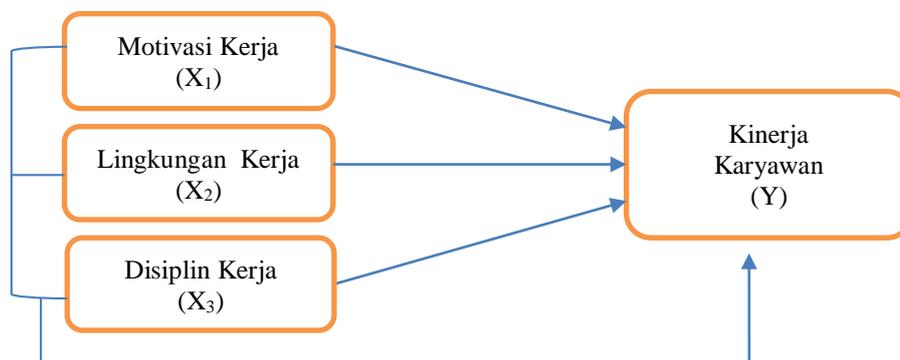
X_2 = Lingkungan Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = error/tingkat kesalahan

Gambar 1. Model Analisis Penelitian



Sumber: Peneliti, 2020

Hasil Dan Pembahasan

Uji instrument

Uji instrumen ini digunakan untuk menilai keabsahan dari butir-butir pernyataan disetiap indikator sehingga butir pernyataan tersebut

dapat dikatakan valid dan layak digunakan dan dapat dinilai dalam kelanjutan proses analisis penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017)

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r \geq$ dari 0,30. Atau jika menggunakan tabel r product moment nilai r hitung $>$ dari r tabel. Dalam penelitian ini uji instrumen disebar kepada 30 orang karyawan. Maka dengan signifikansi 5% diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,361. Sedangkan uji reliabilitas Menurut (Sugiyono, 2017) digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian

yang valid dan reliabel dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Dinyatakan reliabel apabila Cornbach Alpha (α) $>$ 0,6. Hasil pengujian uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 24 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung pada semua butir pernyataan dinyatakan lebih besar dari 0,361. Dan reliabel dikarenakan nilai Cornbach Alpha (α) sebesar 0,891.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari data analisis diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis regresi linier berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 2.607 | 1.251 | |
| 1 | | | |
| Motivasi Kerja | .306 | .072 | .335 |
| Lingkungan Kerja | .222 | .068 | .266 |
| Disiplin Kerja | .320 | .062 | .421 |

Sumber: Hasil olah data, 2020

Dari tabel 2 yang berisikan nilai koefisien-koefisien sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,607 + 0,301 X_1 + 0,222 X_2 + 0,320 X_3$$

Dari analisis regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut: Pertama, nilai konstanta sebesar 2,607 berbentuk positif, diartikan bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja atau ke tiga faktor tersebut bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan tetap ada sebesar 2,607. Kedua, nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,301 berbentuk positif diartikan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,301. Kedua, nilai koefisien lingkungan kerja

sebesar 0,222 berbentuk positif diartikan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, sebesar 0,222. Dan keempat, nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,320 berbentuk positif diartikan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,320.

Untuk penjelasan ketiga koefisien variabel ini juga dapat didefinisikan bahwa jika koefisien variabel motivasi kerja, lingkungan kerja atau disiplin kerja naik maka kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) akan naik dan sebaliknya jika koefisien variabel tersebut turun maka kinerja akan turun juga.

Uji Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F/Simultan)

Berikut adalah hasil dari uji hipotesis secara Bersama-sama (Uji F/ Simultan):

**Tabel 2. Analisis regresi linier berganda
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 441.848 | 3 | 147.283 | 50.635 | .000 ^b |
| Residual | 203.611 | 70 | 2.909 | | |
| Total | 645.459 | 73 | | | |

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis secara bersama-sama/ simultan, dapat diartikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 50,635 ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai Ftabel sebesar 2,73. Kemudian diperkuat juga dengan nilai

pada tingkat sig. F sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka ini menunjukkan bahwa hipotesis Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).

Uji Hipotesis Secara Individual (Uji t)

Berikut adalah hasil dari uji hipotesis secara individual (Uji t):

**Tabel 3. Hasil Hipotesis Secara Individual (Uji t)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.607 | 1.251 | | 2.085 | .041 |
| | Motivasi Kerja | .306 | .072 | .335 | 4.269 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .222 | .068 | .266 | 3.268 | .002 |
| | Disiplin Kerja | .320 | .062 | .421 | 5.136 | .000 |

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis secara individual, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja atau lingkungan kerja atau disiplin kerja secara individual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hal ini

dijelaskan dari hasil perbandingan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yang nilainya sebesar 1,993. Pertama, dari tabel di dapat bahwa thitung untuk motivasi kerja nilainya sebesar 4,269 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel dan diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai

ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, thitung untuk lingkungan kerja nilainya sebesar 3,268 dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel serta diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada

pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ketiga, thitung untuk disiplin kerja nilainya sebesar 5,136 dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel serta diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .827 ^a | .685 | .671 | 1.706 |

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,671, artinya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja

karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) sebesar 67%. Sedangkan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh yang positif dari motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hasil uji hipotesis secara individual menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Ada pengaruh yang signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Dan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Kemudian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ini diperkuat dari hasil uji determinasi bahwa antara faktor-faktor tersebut saling berkontribusi sebesar 67% mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hasil analisis regresi berganda dan uji individual dari ke ketiga faktor kinerja dapat dikatakan bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh dibandingkan

faktor lain yang diteliti. Artinya pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) harus lebih memperhatikan faktor disiplin karyawan.

Penjelasan dari hasil-hasil tersebut sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Kasmir, 2016) bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan dari teori ini memperkuat hasil dari penelitian ini, bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain sejalan dengan teori, hasil penelitian ini menunjukkan adanya relevansi dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti penelitian dari penelitian (Sidanti, 2015), (Sagita Novyanti, 2015), dan (Hidayat et al., 2012). Ke tiga peneliti ini telah melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mereka juga mengatakan hal yang sama bahwa secara uji simultan/bersama-sama ataupun uji individual terdapat pengaruh atas variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesamaan variabel yang lebih dominan juga sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2012) yang mengatakan bahwa faktor variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel faktor motivasi dan lingkungan kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang), hal ini memberikan gambaran bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan terlebih pada kondisi pandemi covid-19 yang terjadi saat ini. Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan kebutuhan fisiologis karyawan, seperti memperhatikan jam kerja dan jam istirahat karyawan, sehingga dapat turut

berperan menjaga kesehatan karyawan dimasa pandemi yang menuntut setiap orang memiliki stamina yang kuat agar tidak mudah terserang virus covid 19 yang sedang menyebar. Perusahaan harus menciptakan rasa aman dengan menyiapkan fasilitas kerja yang memadai, mesin yang maksimum, serta alat-alat terkait protokol Kesehatan seperti menyiapkan beberapa tempat untuk mencuci tangan, menyiapkan senitizer, memastikan karyawan menggunakan masker serta memastikan setiap karyawan yang hadir adalah karyawan yang sehat. Melalui hal ini maka karyawan yang bekerja akan merasa aman tidak cemas ataupun takut akan keselamatan dan Kesehatan mereka. Perusahaan juga harus memperhatikan dampak adanya pembatasan hubungan social agar pekerjaan tetap dapat terkoordinasi dengan baik.

Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang), maka perusahaan harus memperhatikan faktor ukuran ruangan kerja, sirkulasi yang baik dan memastikan kelengkapan perlengkapan kerja. Melalui hal ini maka karyawan dapat merasa nyaman berada dalam lingkungan perkerjaan meskipun dalam kondisi pandemi.

Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang), maka perusahaan harus dapat menciptakan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dengan cara memberikan pemahaman, pengawasan dan pemberian sanksi bagi karyawan yang masih melanggar. Menciptakan ketepatan dalam membuat manajemen penggunaan waktu secara efektif, apabila kaitan ya dengan mesin maka perusahaan harus dapat mengantisipasi permasalahan yang terjadi, dan apabila kaitannya dengan personal karyawan sendiri

maka pimpinan dan rekan kerja saling mengingatkan dan saling memberi contoh sehingga karyawan sadar pentingnya manajemen waktu. Dan jika kaitan disiplin ini dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas maka manajemen perusahaan dapat menetapkan sanksi apabila karyawan lalai akan tugasnya. Dimasa pandemi juga sangat penting kaitannya dengan disiplin, karyawan ataupun pimpinan wajib menjaga kedisiplinan

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang beberapa simpulan yang dibuat mengenai kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi, yaitu: pertama, ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Kedua, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Ketiga, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Keempat, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).

Saran

Saran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan WFO dimasa pandemi yaitu pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang adalah perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para karyawan agar karyawan terdorong melakukan pekerjaannya dengan efektif tanpa ada ketakutan atau kecemasan dengan kondisi saat ini, perusahaan harus menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan perusahaan harus lebih mengawasi dan tegas terkait dengan disiplin karyawan, terlebih lagi bahwa faktor disiplin ini berkontribusi tinggi terkait dengan kinerja karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang.

Daftar Pustaka

- Edi, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edy, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana*.
- Hasibuan, S.P, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Hidayat, Z., Taufiq, M., Dosen, D., Widya, S., Lumajang, G., Tetap, D., & Akuntansi, J. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Kasmir . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Sagita Novyanti, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 105–115.

- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.