



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



The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance

Septa Putra^a, Edy Liswani^b

^aUniversitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

* Corresponding author e-mail: edy_liswani@um-palembang.ac.id

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v10i1.3001

Article history:

Received:
01 Juli 2020

Accepted:
13 Desember 2020

Available online:
25 Desember 2020

Keyword:

work Discipline, work Environment, and Employee Performance

ABSTRACT

This study aimed to determine whether or not there was an influence of work discipline and work environment on the employees' performance in PT. X. The samples taken were 53 respondents. The data used was primary data. The method of collecting data was through questionnaires. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The result of multiple linear regression analysis showed the regression equation: $Y = 1.348 + 0.262 X_1 + 0.378 X_2$. The result of simultaneous hypothesis test result proved that there was an influence of work discipline and work environment on employee performance. The results of hypothesis testing partially proved that there was an influence of work discipline and work environment on employee performance. The coefficient of determination test result showed that the variables of work discipline and work environment were able to contribute to the fluctuation of changes that occurred in employees' performance, with a large contribution caused was 36.8%

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (persero). Sampel yang diambil sebanyak 53 responden. Data yang digunakan data primer. Metode pengumpulan data melalui kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi : $Y = 1,348 + 0,262 X_1 + 0,378 X_2$. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 36,8%

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

Pendahuluan

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan suatu perusahaan milik pemerintah (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan jasa transportasi. Dalam perjalanan sejarahnya angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan perannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional yang bisa berkompetisi dan tetap survive dalam persaingan ekonomi global saat ini. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk dapat menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan kedisiplinan para Karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Sedangkan tujuan perusahaan dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. (Malayu S.P Hasibuan, 2016).

Sedangkan kondisi lingkungan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dapat dilihat dari faktor Lingkungan Tata ruang kerja, Sirkulasi, pencahayaan dan tingkat kebisingan. Fenomenanya ialah terlalu rendahnya sekat pembatas antar karyawan yang menyebabkan ketidak fokusan kerja karyawan lingkungan kerja yang kurang kondusif. lingkungan kantor yang kurang nyaman karena masih ada pegawai yang merokok di dalam ruangan ber AC, masih banyaknya lampu kantor yang belum diganti sehingga menimbulkan penerangan cahaya yang kurang. masih adanya karyawan yang merasa kurang nyaman berada di dalam ruang karena suara bising dari luar seperti suara mobil, motor dan genset masalah tersebut adalah dengan mendisiplinkan karyawan dan menjaga hamonisasi dan keselarasan karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin dan komunikasi, karakter individual (Kusmayadi, 2014; dan Prabasari, 2013). Penelitian ini

dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi perusahaan dalam mengambil berbagai kebijakan.

Kajian Pustaka

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2016)

- 1) Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja
Rancangan kerja yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.
- 4) Kepribadian
Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama yang lainnya.
- 5) Motivasi Kerja
Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang

kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan
Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- 8) Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja
Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan baik.
- 10) Lingkungan kerja
Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaanya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Komitment merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperhatikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Metodelogi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan asosiatif. Dengan Populasi 113 karyawan dan Sampel 53 responden. dengan tingkat kesalahan 10%. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data kuesioner. Analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan, uji instrument validitas dan reliabilitas. Teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.348	3.703	
Disiplin Kerja	.262	.146	.268
Lingkungan Kerja	.378	.137	.413

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat digambarkan model persamaan regresi linier berganda adalah seabgai berikut:

$$Y = 1,348 + 0,262X_1 + 0,378X_2 + \varepsilon$$

Uji F (ANOVA)

Uji F (ANOVA) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.107	2	5.553	16.115	.000 ^b
	Residual	17.230	50	.345		
	Total	28.337	52			

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) = $v_1 = k-1 = 3-1=2$, dan $v_2 = n-k = 53-3 = 50$ (df yang sama seperti pada tabel IV.11). jadi nilai Ftabel = 2,41

Berdasarkan Tabel ANOVA, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (16,115) > Ftabel (2,41) dengan tingkat sig.0,000 < 0,1 (signifikan),

maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. X.

Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.276	.002
	Disiplin Kerja	1.792	.079
	Lingkungan Kerja	2.757	.008

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 22. 2020

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahann (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = $n-k$ maka : (df) = 0,1 (53-3) adalah 0,1 = 50 jadi nilai $t_{\text{tabel}} = 1,675$ Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 1,792 > t_{tabel} 1,675 dengan tingkat

sig.0,079 < 0,1 (signifikan) maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. X.

- b) Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 2,757 > t_{tabel} 1,675, dengan tingkat sig. 0,008 < 0,01 (signifikan) Ho ditolak, artinya ada pengaruh

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesi (Persero).

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $F_{hitung} (16,115) > F_{tabel} (2,41)$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,1$ (signifikan). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. X. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. X. Artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan Di PT. X, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 36,8% kontribusinya terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan di PT. X, yang disebabkan rendahnya faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, yang memperlihatkan ada jawaban yang tidak setuju dan jawaban netral. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya disiplin kerja dan

lingkungan kerja di PT. X. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan di PT. X yang juga mengalami penurunan. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan sambil timbal balik yang mengartikan bahwa dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja yang rendah, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2016), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah : (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) Disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini, sebab dalam teori-teori tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan disiplin termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang berjudul pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat dari perusahaan dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prisma. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi menggunakan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi sebagai factor yang mempengaruhi kinerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variable lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk alat analisis, Kusmayadi dalam penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dan analisis data kuantitatif dengan *partial least square* sedangkan pada penelitian ini alat analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian oleh Prabasari (2013) dalam jurnalnya dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi Bali. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi bali. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja dan alat analisis yang digunakan oleh Prabasari sama dengan alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dengan penelitian ini, pada penelitian Prabasari Variable yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi,

disiplin kerja, dan komunikasi. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper” hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dengan hasil yang sama-sama menunjukkan ada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. X.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Volume 01 Nomor 01
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kusmayadi, Angga Wijaya. 2014. Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (sensus pada Pt. Indomarco Prisma. Wilayah Kota Cirebon)

- Prabasari, I. G. A. A. M., and I. G. S. K. Netra. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 2, no. 4, 2013.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Viethzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.