

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SEMANGAT BARU KABUPATEN MAGELANG

Ane Febriyanti

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Purworejo

anefebriyanti08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri ataupun secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel ditentukan dari tabel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael yaitu sebanyak 59 responden dengan taraf kesalahan 5%, dengan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi, kuesioner dengan skala *likert* dan observasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan lingkungan kerja pada kategori sangat baik (71,19%). Disiplin kerja pada kategori sangat baik (67,80%). Kinerja Karyawan pada sangat baik (81,36%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa : (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,58% ($r_{x1y} = 0,732$, $t_{hitung} = 8,004$; $sig \leq 0,05$); (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26,11% ($r_{x2y} = 0,511$, $t_{hitung} = 4,448$; $sig \leq 0,05$); (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang sebesar 79,40% ($R = 0,891$, $F_{hitung} = 107,715$; $sig = 0,000$ $sig \leq 0,05$), dan sisanya 20,60% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Globalisasi mempunyai dampak yang dalam bagi dunia usaha sehingga menimbulkan persaingan-persaingan yang ketat dalam dunia untuk dapat bertahan, untuk mencapai semua itu maka perusahaan-perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Peran sumber daya manusia menurut Sedamayanti (2017:4) SDM mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan

produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam kinerja kerja memiliki beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Ahyari dalam Indrasari (2017:3) “mengemukakan, bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut”.

Sumber daya manusia (SDM) dalam kinerjanya akan terpengaruh pada lingkungan nya bekerja baik eksternal dan dari dalam diri karyawan tersebut, seperti disiplin kerja. “Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengann baik atau tidak”(Hasibuan,2014:198).

Menurut Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yan diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Karyawan yang tepat waktu, tertib dan teratur menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars dalam Indrasari (2017:50). “kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan presepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Semangat Baru Kabupaten Magelang.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang. Waktu penelitian bulan Maret sampai dengan Mei 2019. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, Sampel ditentukan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Issac dan Michael* dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang diambil sebanyak 59 karyawan. Menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode Pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi dan kuisisioner yang sudah di uji validitas dan reliabilitas dengan skala likert . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS For Windows 16.0*. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Ringkasan Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.414	2.001		2.705	.009			
	LINGKUNGAN KERJA	.598	.074	.629	8.044	.000	.849	.732	.488
	DISIPLIN KERJA	.276	.062	.348	4.448	.000	.745	.511	.270

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 1 di peroleh r sebesar 0,732 setelah diuji t diketahui t_{hitung} sebesar 8,044 dengan sig = 0,000 (lihat tabel 15). Karena koefisien regresi

(r) lingkungan kerja positif dan mempunyai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang, . Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 53.58%. Sedangkan disiplin kerja di peroleh r sebesar 0,511 setelah diuji t diketahui t_{hitung} sebesar 4,448 dengan $\text{sig} = 0,000$ (lihat tabel 15). Karena koefisien regresi (r) disiplin kerja kerja positif dan mempunyai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang, Besarnya pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 26,11%.

Tabel 2
Hasil Ringkasan Analisis Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	421.864	2	210.932	107.715	.000 ^a
Residual	109.662	56	1.958		
Total	531.525	58			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan Uji F pada tabel 2 di dapat nilai $F_{\text{hitung}} = 107,715$ dengan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang. Di analisis dengan regresi ganda yang hasilnya dapat disajikan pada tabel 17 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Ganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.891 _a	.794	.786	1.399	.794	107.715	2	56	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: data yang diolah

Dari tabel 3 di atas, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang. Dan diperoleh koefisien $(R) = 0,891$ $(R)^2 = 0,794$, bernilai positif dan signifikan sebesar 79,40%, dan 20,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dari hasil olahan data tersebut menunjukkan lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Baru Kabupaten Magelang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 71,19 %, sedangkan untuk variabel disiplin kerja pada kategori sangat baik dengan presentase 67,80 % dan kinerja karyawan pada kategori sangat baik dengan presentase 81,36%.
2. Hipotesis 1 diterima: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,58 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{x1y} = 0,732$, $t_{hitung} = 8,004$ dengan $sig = 0,000$ ($0,000 < 0,05$ maka signifikan) dan diperoleh koefisien determinasi $(r)^2 = 0,535$.

3. Hipotesis 2 diterima : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26,11 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{xy} = 0,511$, $t_{hitung} = 4,448$ dengan $sig = 0,000$ ($0,000 < 0,05$ maka signifikan) dan diperoleh koefisien determinasi $(r)^2 = 0,2611$.
4. Hipotesis 3 diterima: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan sebesar 79,40%, dan 20,60% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2016.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas. . Bandung : PT. Refika Aditama.