



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JESSINDO PRAKARSA

Aldi Friyatna Dira¹, Irma²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
Aldydira70@gmail.com¹

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan sehingga berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya karena perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jessindo Prakarsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 18,7% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Human resources (HR) play a very dominant role in company activities so that the success or failure of the company in achieving goals depends very much on the ability of HR or employees because a superior company is a company that has good employee performance so that company goals can be achieved. The purpose of this study is to determine and analyze the Effect of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Jessindo Prakarsa. The type of research used is quantitative research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by purposive sampling. The sample amounted to 30 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 18.7% of employee performance factors could be explained by work environment, work motivation and work discipline while the remaining 81.3% were influenced by other variables that were not included in this study. The results of the F test show that simultaneously the variables of work environment, work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. While the results of the t test show that the variables of work motivation and work discipline are persial, these two variables do not have a positive and significant effect on employee performance.

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

(*) Corresponding Author : Aldydira70@gmail.com¹, 081287029875

INTRODUCTION

PT. Jessindo Prakarsa adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang Food Distribution yang berdomisili di Jl, Raya Pemda Pangkalan II, Kabupaten Bogor. Tujuan utama perusahaan pada saat didirikan adalah menjadi distributor untuk memenuhi kebutuhan makanan pokok. PT. Jessindo Prakarsa memiliki beberapa divisi yaitu divisi santan, divisi bumbu, divisi minyak, divisi snack dan divisi modern. Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis mendapatkan informasi mengenai permasalahan dari 3 divisi Snack sales marketing yang masing-masing divisi memiliki 10 orang sales yang dituntut untuk berkontribusi dalam rangka meningkatkan kemajuan perusahaan merealisasikan pencapaian target pendapatan setiap bulan dan tahunnya. Selain itu berdasarkan wawancara dengan Bapak Iwan Zoey salah satu Supervisor departemen sales di PT. Jessindo Prakarsa diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Jessindo Prakarsa dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja non fisik di PT. Jessindo Prakarsa seperti hubungan antar sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan diantara sesama karyawan. Sebagai contoh adalah karyawan yang bertugas dibagian admin distribusi mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang seringkali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian admin distribusi tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Masalah disiplin kerja di PT. Jessindo Prakarsa perlu diperhatikan sebab karyawan PT. Jessindo Prakarsa masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti titip faktur kepada sesama sales dan pencapaian target penjualan menjadi tidak optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset. Masalah disiplin kerja di PT. Jessindo Prakarsa perlu diperhatikan sebab karyawan PT. Jessindo Prakarsa masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti titip faktur kepada sesama sales dan pencapaian target penjualan menjadi tidak optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian admin distribusi seringkali mengalami kesulitan dan kerap harus lembur dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab sales dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jessindo Prakarsa seperti Motivasi kerja terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dinilai kurang adanya rasa memiliki terhadap perusahaan.

METHODS

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sample atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti bahwa sample yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang secara langsung menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2014:6).

RESULTS & DISCUSSION

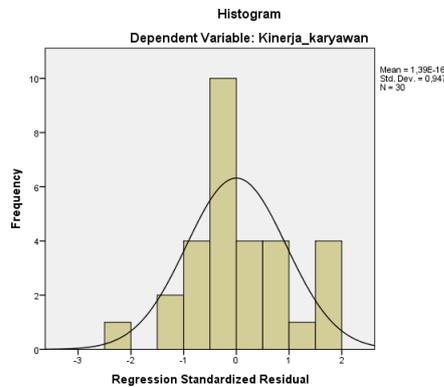
Results

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolienieritas maupun uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien, determinasi, uji persial serta pengaruh dominan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

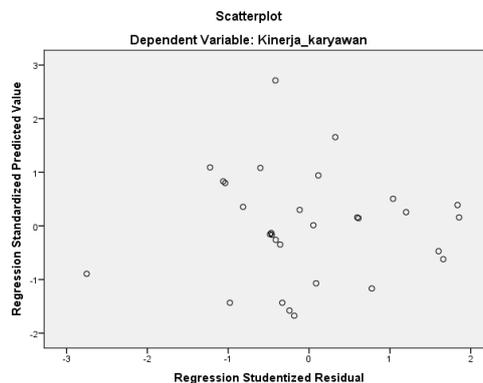
Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Histogram

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

VARIABEL	TOLERANCE		VIF
Lingkungan Kerja	0,447	> 0,1	2.239
Motivasi Kerja	0,486	> 0,1	2.057
Disiplin Kerja	0,84	> 0,1	1.190

Data di atas menunjukkan bahwasemua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis.

Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Simultan

Tabel 2. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	27,318	3	9,106	3,226	,039 ^b
	Residual	73,382	26	2,822		
	Total	100,7	29			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 3,226. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 3,226 >$ dari $F_{tabel} = 2,700$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	0,271	0,187	1,67999

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,187 atau 18,7%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa sebesar 18,7% sedangkan sisanya sebesar 81,3%.

3. Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

VARIABEL	t _{hitung}	Sig	KESIMPULAN
Lingkungan Kerja	-2.079	0,048	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	0,365	0,718	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	0,703	0,488	Tidak berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,055. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa karena $t_{hitung} (- 2.079) > t_{tabel} (2,055)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- b. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa karena $t_{hitung} (0,365) < t_{tabel} (2,055)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- c. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa karena $t_{hitung} (0,703) < t_{tabel} (2,055)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Jessindo Prakarsa khususnya kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dan ketiga independent yang digunakan, terdapat satu variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa yaitu lingkungan kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.

Tidak berpengaruhnya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak berkepentingan atas variabel lainnya dibandingkan variabel lingkungan kerja dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel motivasi kerja. Bagi karyawan PT. Jessindo Prakarsa, motivasi kerja tidaklah penting. Oleh sebab itu lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi karena $t_{hitung} (2,741) > t_{tabel} (2,055)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05. Kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -2,079.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.
3. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.
4. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa.

REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat Belas. Bandung: PT. REMAJAROSDAKARYA.
- Edy Sutrisno (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: KENCANA.
- Feriyanto. Andri., & E. S. Triana. (2015). Pengantar Manajemen (3 IN 1). Cetakan Pertama. Bantul: MEDIATERA.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: BUMI ASKARA.
- Hani Handoko (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta : BPFE
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Cetakan Kelima. Depok: PT. RAJA GRAVINDO PERSADA.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Di Secretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA. Volume 9. No. 1, Februari 2015. Dosen Program Studi. STIEDHARMA ISWARA. MADIUN.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Satu. Bandung: PENERBIT ALFABETA.
- Suharsono (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. STIE Gici Business School. Tidak Dipublikasikan
- Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADAPlastic. Volume. 3 No. 2. Program Manajemen Bisnis, Program Manajemen. Universitas Petra.
- Suparyanto, R. W., & Rosad. (2015). Manajemen Pemasaran. Cetakan Pertama. Bogor: Penerbit In Media.
- Suyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Uranadjan., D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.