

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Nur Anisa¹, Nurdin Latif², Nurmega Nurmega³

STIMLPI Makassar, Program Studi Manajemen

Nuranniisaa22@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the company PT. Semen Tonasa District. Pangkep. The method used in this research is a quantitative method with the number of respondents being 75 employees who were used as samples using a sampling technique, namely using a saturated sample. The analysis used in this research is a multiple linear regression test. The results of simultaneous testing of work discipline and work environment variables have a positive and significant influence on employee performance variables as proven based on simultaneous test results with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The partial test results of the work discipline variable have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing of work environment variables have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 75 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diperoleh keterangan bahwa permasalahan saat ini yang cenderung terlihat ialah tingkat kedisiplinan para karyawan dalam menjalankan kerjanya sudah terbilang baik. Hal ini dapat dilihat dari kontrol karyawan yang masuk dan keluar jam kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan seperti saat jam istirahat karyawan kembali tepat waktu, dalam penyelesaian tugas kerjanya juga sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan oleh pihak perusahaan.

Berbagai upaya dalam mendisiplinkan kinerja serta perbaikan lingkungan kerja dari sebuah perusahaan di atas dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan kinerja karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dinilai dari (1) kualitas kerja yang menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume

pekerjaan. (2) kuantitas kerja yang menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan, (3) tanggung Jawab yang menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, (4) kerja sama berupa kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, dan (5) inisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan perusahaan.

Ketidak konsistenan hasil dari penelitian sebelumnya ada yang menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kinerja sangat berpengaruh, ada pula yang menyatakan tidak berpengaruh, maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep, yang akan penulis sajikan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Keryawan Pada Perusahaan Pt. Semen Tonasa Kab. Pangkep”.

Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut (Student et al., 2021) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian disiplin kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas seseorang yang dilakukan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami disiplin karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Sedangkan, definisi menurut (E-issn et al., 2023) disiplin kerja adalah sebuah sarana yang di pergunakan para manajer guna menjalin hubungan komunikasi terhadap karyawan supaya mereka memiliki kesediaan guna melakukan perubahan terhadap sebuah perilaku dan juga sebagai sebuah upaya guna melakukan peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan seorang individu guna taat terhadap seluruh peraturan dimana sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang di berlakukan.

Lebih lanjut (E-issn et al., 2023) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang individu dalam taat terhadap seluruh peraturan yang sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang berlaku.

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk di perhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melalui proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawannya yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

(Rulianti, 2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjelaskan tugas. Hal senada juga di kemukakan oleh (Rulianti, 2023) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi dari lingkungan organisasi adalah salah satu factor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah oerganisasi serta dapat juga dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri serta akan mempengaruhi dan berdampak pada operasi perusahaan atau organisasi.

Pengertian kinerja karyawan

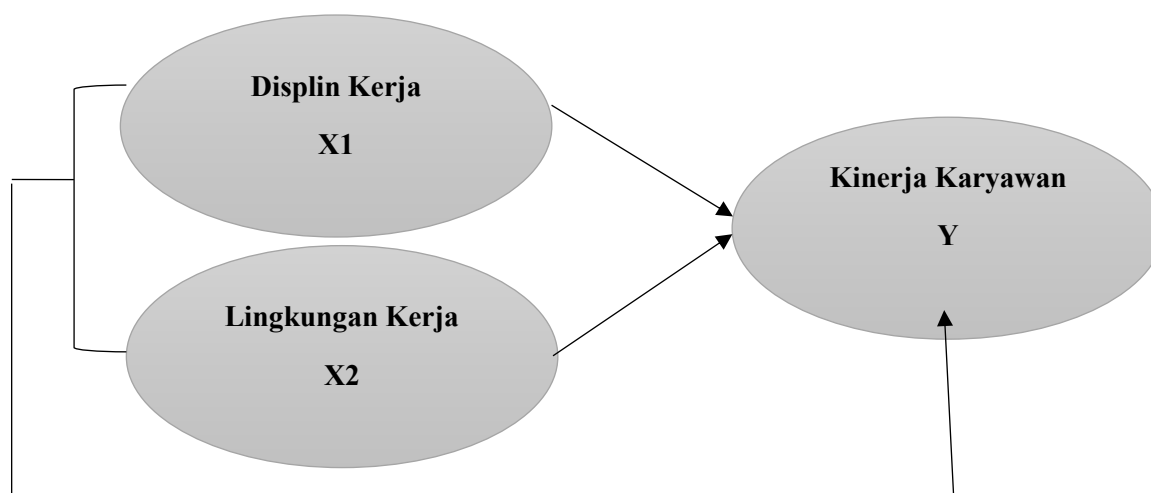
Menurut (E-issn et al., 2023), kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diwujudkan oleh seorang individu Ketika menjalankan sejumlah tugas yang dilimpahkan kepada dirinya dimana berdasar kepada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dan juga waktu.

Menurut (E-issn et al., 2023) kinerja adalah sebah hasil yang di peroleh melalui kerja dimana bisa diwujudkan oleh seorang individu ataupun sekelompok dan tanggungjawab tiap individu pada upaya dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi secara legal, tidak melakukan tindakan pelanggaran huukun dan bukan Tindakan yang menantang moral dan etika

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berangkat dari berbagai masalah yang telah dijelaskan melalui fungsi teori, dan penelitian terdahulu, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”

Adapun gambar kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sebagai jawaban sementara atas masalah yang diteliti, diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep
3. Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data akan dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang kemudian akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistic deskriptif, regresi linier berganda, dan uji validitas dan uji reabilitas.

Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada Perusahaan PT. semen tonasa kabupaten pangkep sebanyak 75 karyawan. Sampel pada penelitian kali ini menggunakan sampel jenuh, dengan kata lain yaitu keseluruhan populasi yang akan dijadikan sampel, maka tidak perlu lagi menggunakan rumus slovin. Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah kuesioner, angket atau kuesioner adalah tehnik pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis yang akan dijawab secara tertulis pula oleh responden, dan tehnik skala yang digunakan adalah skalil likert, Pada penelitian kali ini tehnik analisis yang akan

digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel independen (terikat).

Model regresi linearat berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b₁,...b₃ : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3
- X₁ : Variabel bebas disiplin kerja
- X₂ : Variabel bebas lingkungan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini memnunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Tabel 1. Hasil uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan t)	.621	.749		.829	.410
	TOTAL_ X1	.763	.054	.800	14.173	.000
	TOTAL_ X2	.208	.063	.188	3.323	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)

Hasil analisis penelitian deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif san signifikan terhadap kinerja karyawan pada

perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T yang dilakukan, sebagaimana tertera pada table 1. Berdasarkan table 1, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seiring dengan signifikansi yang mencapai 0,000 (kurang dari taraf signifikansi 0,05). Demikian juga variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan yang sama, yaitu 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individual berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.797	2	77.898	332.467	.000 ^b
	Residual	16.870	72	.234		
	Total	172.667	74			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Selanjutnya, hasil uji F yang tercantum pada table 2 mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal ini didukung oleh nilai signifikan yang mencapai 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak hanya memiliki pengaruh positif secara individual, tetapi juga memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Pembahasan

definisi menurut (E-issn et al., 2023) disiplin kerja adalah sebuah sarana yang di pergunakan para manajer guna menjalin hubungan komunikasi terhadap karyawan supaya mereka memiliki kesediaan guna melakukan perubahan terhadap sebuah perilaku dan juga sebagai sebuah upaya guna melakukan peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan seorang individu guna taat terhadap seluruh peraturan dimana sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang di berlakukan. Lebih lanjut (E-issn et al., 2023) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang individu dalam taat terhadap seluruh peraturan yang sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena taraf nyata $(0,05) > \text{significancy } (0,000)$ yang berarti H_0 ditolak. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Tri Suryaningsih pada tahun 2018 terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan teras boyolali yang menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. dengan nilai tanda lebih kecil dari nilai alpha $(0,000 < 0,05)$, mendukung hal tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja. Selain itu, Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap koinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- E-issn, V. N. P., Kepuasan, P., Dan, K., & Kerja, P. (2023). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5, 634–649.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849–858.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Omments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.