

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU

MHD. Adillah Saputra¹, Meri Sandora²

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
Keywords: <i>Work Environment, Work Discipline and Employee Performance</i>	<i>This research was conducted at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru which is engaged in construction services. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, both partially and simultaneously. The number of people in this study was 72 people and the sample used in this study was 72 people. The method of determining the sample in this study used the saturated sampling method (sensus). The data used were primary data and secondary data. The quantitative descriptive analysis method. The results of the study showed that the work environment partially influenced employee performance, as well as work discipline partially influenced the performance of employees of PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Simultaneously, the work environment and work discipline influenced the performance of employees of PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. The magnitude of the influence was 66.4% while the remaining (33.6%) was influenced by other variables not examined in this study.</i>
Info Artikel	SARI PATI
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Corresponding Author: meri.sandora@gmail.com	Penelitian ini dilakukan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang bergerak dibidang jasa kontruksi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sesnsus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. iSecara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 66,4% sedangkan (33,6%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Begitu juga dengan keberhasilan suatu perusahaan yang sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan sebagai hasil kerja yang diraih dan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simandjuntak). Dengan adanya kinerja yang tinggi tersebut akan mampu meningkatkan profit perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena kinerja sangat penting manfaatnya baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan tempatnya bekerja. Kinerja yang dicapai suatu perusahaan dapat dilihat melalui pencapaian target serta realisasi produksi. Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan yang dapat dilihat melalui pencapaian target serta realisasi produksi. Adapun target dan realisasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Target dan Realisasi Produksi Aspal dan Beton PT. Lutvindo Wijaya
Perkasa Pekanbaru Tahun 2016-2020

Tahun	Produksi Aspal			Produksi Beton		
	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian
2016	22.460	18.650	83,04	39.254	38.265	97,48
2017	19.050	18.565	97,45	45.221	42.325	93,60
2018	24.325	22.595	92,89	48.542	45.750	94,25
2019	29.650	25.550	86,17	56.986	47.520	83,39
2020	14.652	12.556	85,69	37.854	35.625	94,11

Sumber : PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, 2021

Tabel 1 terlihat target dan realisasi produksi aspal dan beton belum tercapai, yang mana data menunjukkan fluktuasi. Ini berarti pencapaian kinerja

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru belum optimal khususnya dalam mencapai target perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Afandi) diantaranya adalah kompetensi dan fasilitas kerja yang dalam hal ini disebut dengan lingkungan kerja. Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ilfani) antara lain ialah : kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). Adapun fokus peneliti pada penelitian ini adalah tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Bentuk fisik lingkungan kerja meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi suatu perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena suasana yang ada disekitar akan membuat seorang karyawan dalam bekerja merasa aman dan nyaman. Selanjutnya lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara karyawan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Afandi, 2018:20) diantaranya adalah kompetensi dan fasilitas kerja yang dalam hal ini disebut dengan lingkungan kerja. Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ilfani, 2013:20) antara lain ialah : kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Adapun fokus peneliti pada penelitian ini adalah tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu seorang karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Bentuk fisik lingkungan kerja meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi suatu perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena suasana yang ada disekitar akan membuat seorang karyawan dalam bekerja merasa aman dan nyaman. Selanjutnya lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara karyawan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Untuk mendapat suasana kerja yang baik perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pengaturan ruang kerja, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, perlengkapan kerja, fasilitas kerja, dan kebersihan tempat kerja. Berbagai fenomena lainnya berkaitan dengan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang terjadi selama ini dalam hasil wawancara penulis dengan HRD yaitu masih terdapatnya rasa kebersamaan yang kurang diantara karyawan, adanya perselisihan, dan kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Adapun manfaat penelitian ini bagi perusahaan diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Adapun populasi dalam dipenelitian ini adalah karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru tahun 2020 sebanyak 72 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh / sensus*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lutvindo

Wijaya Perkasa Pekanbaru sebanyak 72 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data kuantitatif dengan menggunakan alat statistik *software* SPSS dengan regresi linier berganda guna ntuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2011) didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda	
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<i>B</i>
Constant	0,183
Lingkungan Kerja	0,585
Disiplin kerja	0,643

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 0,183 + 0,585X_1 + 0,643X_2 + e$$

Arti dari angka tersebut dapat dijabarkan dalam persamaan berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,183. Artinya adalah apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru akan bernilai tetap sebesar 0,183 satuan.
2. Nilai koefisien regresi 0,585 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,585 satuan.
3. Nilai koefisien regresi 0,643 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 satuan.

Berikut adalah hasil pengujian secara parsial (uji t) dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Signifikan
Constant	0,976
Lingkungan Kerja	0,000
Disiplin Kerja	0,000

Berikut adalah hasil pengujian secara simultan (uji F) dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan

Model	Signifikansi
Regression	0,000

Berdasarkan Tabel 4 secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Kuncoro) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00.

Tabel 5
Koefesien Determinasi

R	<i>Adjusted R Square</i>
0,759	0,664

Berdasarkan Tabel 5 Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Koefesien determinasi (R^2) dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,664 menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 66,4% terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan terhadap karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru menemukan bahwa masih terdapatnya penerangan seperti lampu yang dipasang sudah belum memenuhi standar kenyamanan

penglihatan bagi karyawan. Hal tersebut tentunya akan menghambat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena lingkungan yang tidak kondusif pada bagian pencahayaan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Supardi (2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan terhadap karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru menemukan bahwa pengawasan oleh atasan tidak selalu dilakukan setiap waktu dan dilakukan pada waktu-waktu tertentu saja. Hal inilah yang menyebabkan ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa pekanbaru mengalami fluktuasi.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagi karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Robbins, 2010).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh organsaisi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Moenir, 2004).

SIMPULAN

Hasil analisis data serta pembahasan dapat disimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, adapun besaran pengaruhnya yaitu sebesar 66,4% sementara (33,6%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Bungin, Burhan. 2020. *Social Research Methods*. Edisi ke-2. Kencana, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hamzah B. Uno, dan Nina, Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hanaysha, J. 2016. *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* , 298-306.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harsono, 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hartatik. 2018. *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

- Ilfani, Grisma. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2. Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kaswan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Noor., Arifin. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*, (Online), Vol.8, No.1, (<http://www.journal.uny.ac.id>, diakses pada 17 November 2016).
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY, Yogyakarta.
- Simandjuntak, P.J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Siswanto, 2010. *Pengantar Manajemen*. - Cet.6. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, Scott, and Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Sofyandi, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sulistiyanti, R. 2011. *The Influence of Gender, Obedience Pressure, Task Complexity, Experience, and Knowledge on Audit Judgment*'.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI, Yogyakarta.
- Sondang, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Supardi. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Wirawan 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat, Jakarta