

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI DIE CASTING PADA PT. CABININDO PUTRA

Farhan Adna Yaffi¹, Tubagus Akbar Ikhwandi², Agung Surya Dwianto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

Email: farhan.yaffi@students.paramadina.ac.id,

tubagus.ikhwandi@students.paramadina.ac.id dan agung.dwianto@paramadina.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

Penelitian ini untuk membuktikan dimana PT Carbinindo dapat menjaga kedisiplinan karyawan dengan baik, dengan latar belakang pendidikan karyawannya rata rata lulusan SMK, dan untuk membuktikan lingkungan kerja yaitu dari hasil jawaban kuesioner yang didapat seperti penerangan cahaya, sirkulasi udara,tidak ada bau yang tidak sedap ditempat kerja, tidak ada kebisingan suasana lingkungan antar karyawan dan lain sebagainya. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 30 responden karyawan di Divisi *Die Casting* PT Cabinindo Putra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil analisa dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda , Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t (parsial) dan Uji Koefisien Determinasi (R²), dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan , 2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Cabinindo Putra.

ABSTRACT

Keywords:

Work Discipline, Work
Environment, Employee
Performance

This research is to prove that PT Carbinindo can maintain employee discipline well, with the average educational background of its employees being vocational school graduates, and to prove the work environment, namely from the results of the questionnaire answers obtained, such as lighting, air circulation, and no unpleasant odors in the place. work, there is no environmental noise between employees and so on. This research aims to find out whether work discipline has a positive effect on employee performance and whether the work environment has a positive effect on employee performance. Data was obtained by distributing questionnaires directly to 30 employee respondents in the Die Casting Division of PT Cabinindo Putra. This research is descriptive quantitative research. The results of the analysis in this research used Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing using the t Test (partial) and Determination Coefficient Test (R²), using SPSS version 25 software. The research results show that 1) Work discipline has an effect significantly positive effect on employee performance, 2) The work environment has a negative effect on employee performance at PT Cabinindo Putra.

PENDAHULUAN

Menjadi perusahaan yang baik melalui keunggulan mutu dalam manajemen sumber daya manusia sesuai perkembangan jaman dengan teknologi yang terus berkembang adalah tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan PT. Cabinindo Putra, termasuk pada Divisi Die Casting PT. Cabinindo Putra adalah perusahaan manufaktur yang memiliki

spesialisasi di bidang *die casting* dan *plastic injection*. maka karyawan sangat dituntut dalam hal kedisiplinan seperti ketelitian, kehati-hatian, dengan tata tertib dan aturan yang sudah ditetapkan di dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan data dari PT. Cabinindo Putra Tingkat kecelakaan selama 3 tahun terakhir sebanyak nihil atau tidak terjadi kecelakaan kerja sama sekali.

Tabel 1. Kecelakaan Kerja PT. Cabinindo Putra

Total Kecelakaan Kerja PT. Cabinindo Putra 3 Tahun Terakhir		
2021	2022	2023
0	0	0

Sumber : Data di olah (2023)

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Menurut Dra. Umi Farida (2015), Lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan. keadaan di mana tempat kerja yang baik, meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah, dan lain sebagainya. lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk pengembangan kinerja. Menurut Khaeruman et al. (2021) Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Yudiningsih et al. (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja kerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Buleleng menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Syardiansah dan Utami (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang menyatakan Secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Die Casting pada PT. Cabinindo Putra.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Die Casting pada PT Cabinindo Putra.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Die Casting di PT Cabinindo Putra.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Paramita (2021) Penelitian diskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh

karyawan yang ada pada divisi Die Casting PT Cabinindo Putra dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Desember 2023. Lokasi penelitian dilakukan di Divisi Die Casting pada PT Cabinindo Putra Bekasi, Jl. Toyo Giri Selatan RT 002/03, Bekasi 17510, Jatimulya, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 1751. Metode pengukuran menggunakan skala likert 1-5 dimana nilai 1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 adalah Tidak Setuju (TS), nilai 3 adalah (Netral), nilai 4 adalah Setuju (S) – nilai 5 adalah Sangat Setuju (SS). Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 25. Pengujian yang dilakukan antara lain: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan cara untuk mengukur dan menguji apakah pernyataan yang diberikan kepada responden di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Di dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap keseluruhan variabel yang dilakukan secara satu persatu, yaitu variabel disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.

a. Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan

Variabel disiplin kerja karyawan di dalam penelitian ini menggunakan 23 pernyataan.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X1)

Correlations

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
X1.1	0.361	0.607	Valid
X1.2	0.361	0.566	Valid
X1.3	0.361	0.573	Valid
X1.4	0.361	0.473	Valid
X1.5	0.361	0.459	Valid
X1.6	0.361	0.430	Valid
X1.7	0.361	0.448	Valid
X1.8	0.361	0.473	Valid
X1.9	0.361	0.522	Valid
X1.10	0.361	0.623	Valid
X1.11	0.361	0.506	Valid
X1.12	0.361	0.670	Valid
X1.13	0.361	0.625	Valid
X1.14	0.361	0.540	Valid
X1.15	0.361	0.732	Valid
X1.16	0.361	0.561	Valid
X1.17	0.361	0.514	Valid
X1.18	0.361	0.448	Valid
X1.19	0.361	0.372	Valid
X1.20	0.361	0.423	Valid
X1.21	0.361	0.541	Valid

X1.22	0.361	0.760	Valid
X1.23	0.361	0.685	Valid

Sumber : Data di olah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, r_{tabel} nya adalah 0.361 dan suatu data dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal tersebut membuktikan bahwa hasil pada penelitian ini sudah melebihi 0.361, sehingga keseluruhan pernyataan dari responden dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja karyawan di dalam penelitian ini menggunakan 17 pernyataan

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X2)

Correlations

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
X2.1	0.361	0.454	Valid
X2.2	0.361	0.529	Valid
X2.3	0.361	0.646	Valid
X2.4	0.361	0.504	Valid
X2.5	0.361	0.658	Valid
X2.6	0.361	0.662	Valid
X2.7	0.361	0.705	Valid
X2.8	0.361	0.486	Valid
X2.9	0.361	0.496	Valid
X2.10	0.361	0.369	Valid
X2.11	0.361	0.399	Valid
X2.12	0.361	0.364	Valid
X2.13	0.361	0.414	Valid
X2.14	0.361	0.521	Valid
X2.15	0.361	0.641	Valid
X2.16	0.361	0.573	Valid
X2.17	0.361	0.698	Valid

Sumber : Data di olah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, r_{tabel} nya adalah 0.361 dan suatu data dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal tersebut membuktikan bahwa hasil pada penelitian ini sudah melebihi 0.361, sehingga keseluruhan pernyataan dari responden dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini menggunakan 11 pernyataan.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
Y1	0.361	0.726	Valid

Y2	0.361	0.673	Valid
Y3	0.361	0.499	Valid
Y4	0.361	0.514	Valid
Y5	0.361	0.579	Valid
Y6	0.361	0.692	Valid
Y7	0.361	0.615	Valid
Y8	0.361	0.612	Valid
Y9	0.361	0.574	Valid
Y10	0.361	0.688	Valid
Y11	0.361	0.671	Valid

Sumber: Data di olah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, r_{tabel} nya adalah 0.361 dan suatu data dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal tersebut membuktikan bahwa hasil pada penelitian ini sudah melebihi 0.361, sehingga keseluruhan pernyataan dari responden dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merpuakan uji untuk melihat apakah data yang diperoleh peneliti bersifat konsisten atau stabil untuk setiap jawaban yang dihasilkan dari responden. Data yang dinyatakan reliabel adalah data yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 .

Tabel 4. Uji Reliabilitas
Reliability Statistic

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tolak Ukur	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.884	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.841	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.828	0.60	Reliabel

Sumber : Data di olah (2023)

Dari hasil reliabilitas tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa dari 51 pernyataan, nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.884 untuk variabel disiplin kerja, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.841, dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.828. Peneliti menyimpulkan bahwa jika suatu data dalam penelitian dapat dikatakan reliable apabila memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60 , hal tersebut membuktikan bahwa hasil pada penelitian ini yang mencapai angka 0.884, 0.841, dan 0.828 dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil tabel dari analisis regresi linear berganda yang didapat menggunakan SPSS :

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.345	8.063		2.771	.010
Disiplin Kerja	.298	.081	.632	3.696	.001
Lingkungan Kerja	-.025	.063	-.068	-.400	.692

Sumber : Data di olah (2023)

Pada tabel tersebut, nilai constant adalah 22.345, sedangkan nilai disiplin kerja adalah 0.298, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 22.345 + 0.298 X_1 + (-0.25) X_2$$

Berdasarkan hasil dari regresi linier, didapatkan konstanta (a) bernilai sebesar 22.345 dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.298 untuk X_1 , dan sebesar (-0.25) untuk X_2 . Melalui persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai nol ($X = 0$), maka nilai kinerja karyawan sebesar 22.345. Selain itu jika terjadi penambahan atau peningkatan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 22.345 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif dan lingkungan kerja bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, dan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai negatif.

UJI T

Uji T merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Suatu variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya jika memiliki nilai signifikansi (Sig.) < Probabilitas 5% atau 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.345	8.063		2.771	.010
Disiplin Kerja	.298	.081	.632	3.696	.001
Lingkungan Kerja	-.025	.063	-.068	-.400	.692

Sumber : Data di olah (2023)

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.63 di atas, variabel disiplin kerja mempunyai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar daripada t_{tabel} , yaitu $3.696 > 2.052$ dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja lebih kecil dari probabilitas 5% yaitu, $0.001 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.63 di atas, variabel lingkungan kerja mempunyai t_{hitung}

variabel lingkungan kerja lebih kecil daripada t_{tabel} , yaitu $(-0.40) < 2.052$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih besar dari probabilitas 5% yaitu, $0.692 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah uji untuk mengetahui sejauh mana sebuah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2), sehingga dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.319	1.98262

Sumber : Data di olah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 7 di atas, tabel *model summary* tersebut dapat dianalisis dengan uji koefisiensi deteminasi (R^2). Hasilnya menunjukkan nilai R Square sebesar 0.366, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 36.6%. Sedangkan sisanya sebesar 0.634 atau sebesar 63.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karayawan. Hal ini dikarenakan karyawan selalu menerapkan dan melaksanakan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan baik dan benar, artinya karyawan tetap patuh untuk selalu menggunakannya peralatan keselamatan, walaupun cukup rumit dan menyulitkan, karena sadar akan terjaga keselamatannya dalam bekerja banyak perlengkapan dan peralatan keselamatan yang harus digunakan, sehingga anjuran memakai perlengkapan keselamatan seperti menggunakan thermal gloves, baju anti panas, helm dengan kaca anti percikan api, ear protector, sangat diperlukan, dan ini merupakan suatu standar yang wajib dilakukan karyawan saat pelaksanaannya di area kerjanya.

Dari hasil penelitian, variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan bahwa terdapat beberapa area kerja karyawan yang masih kurang akan pencahayaan/penerangan berupa lampu untuk penerangan yang lebih baik agar karyawan dapat konsentrasi dalam bekerja, masih perlu penambahan titik lampu karena ada bagian yang sinar lampunya kurang atau penggantian segera lampu yang sudah mati dan mengganti dengan lampu yang lebih terang/LED, terdapat beberapa karyawan pada saat bekerja masih merasakan kebisingan, sehingga mempengaruhi ketekunan dan konsenterasi dalam bekerjanya, maka perusahaan dapat memberikan perlengkapan seperti industrial headphone, dan terdapat beberapa karyawan yang masih merasakan bahwa beban kerja yang diembannya kurang sesuai dengan kompensasi yang didapat dari perusahaan, perusahaan juga dapat memberi kompensasi selain berupa penghargaan berupa uang dan kompensasi berupa fasilitas kerja seperti penambahan dengan memasang menggunakan air purifier, Air Conditioner, terdapat karyawan yang merasa dibedakan oleh perusahaan dalam pekerjaan karena lebih kompeten sehingga

perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman baik dalam individu maupun tim agar karyawan merasa tidak dibedakan oleh perusahaan. Melalui gagasan ini, maka karyawan dapat merasa kondusif, aman, dan nyaman berada dalam lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dra. Umi Farida, M. et. al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Khaeruman, et. al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. CV. AA. Rizky.
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish.
- Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, & Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 4 No. 1*.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 197–206.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License