

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk, AUTO 2000 MT HARYONO BALIKPAPAN

Ahmad, Kartika Aprlia Ivani
Politeknik Nusantara Balikpapan

Email: ahmad@poltara.ac.id, kartikaaprilialia@poltara.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:
disiplin kerja, lingkungan kerja, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk, Auto 2000 MT Haryono Balikpapan. Sampelnya adalah sebanyak 36 karyawan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan smart PLSVer 4. Hasil penelitian menemukan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk, Auto 2000 MT Haryono Balikpapan.

ABSTRACT

Keywords:
work discipline, work environment, performance

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on the performance of employees of PT Astra International Tbk, Auto 2000 MT Haryono Balikpapan. The sample was 36 employees. The research data was analyzed using smart PLSVer 4. The results of the study found that Work Discipline and Work Environment have an effect and significant on the performance of employees of PT Astra International Tbk, Auto 2000 MT Haryono Balikpapan.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, tentunya menginginkan kinerja pegawainya meningkat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu upaya dalam mengelola setiap unsur-unsur sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat terwujud. Tujuan organisasi tersebut tidak akan bisa terwujud tanpa adanya peran serta pegawai yang aktif dan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia dan lingkungan kerja harus dikelola dengan baik.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Mt Haryono Balikpapan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran yang ditunjukkan oleh pegawai Dimana mereka menunjukkan perilaku yang menaati aturan-aturan yang berlaku didalam instansi.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada dimensi Lingkungan kerja non fisik yang merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk, Auto 2000 Mt Haryono Balikpapan

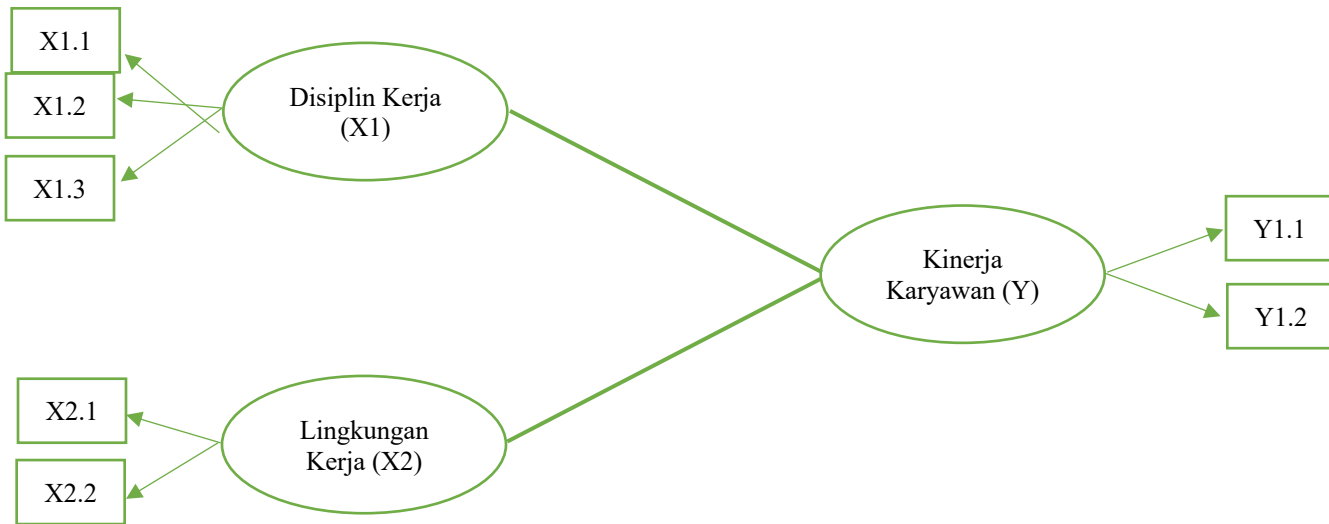
Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan kinerja karyawan adalah “hasil atau output baik secara kualitas maupun kuantitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam satu periode tertentu”

Kerangka Konsep Penelitian



METODE

Agar penelitian ini mencapai maksud dan tujuannya maka diberikan batasan penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam usaha memperoleh data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini, maka obyek yang diteliti adalah seluruh karyawan ASTRA INTERNATIONALAUTO 2000 MT HARYONO

BALIKPAPAN yang berjumlah 30 orang karyawan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan smart PLSVer 4.

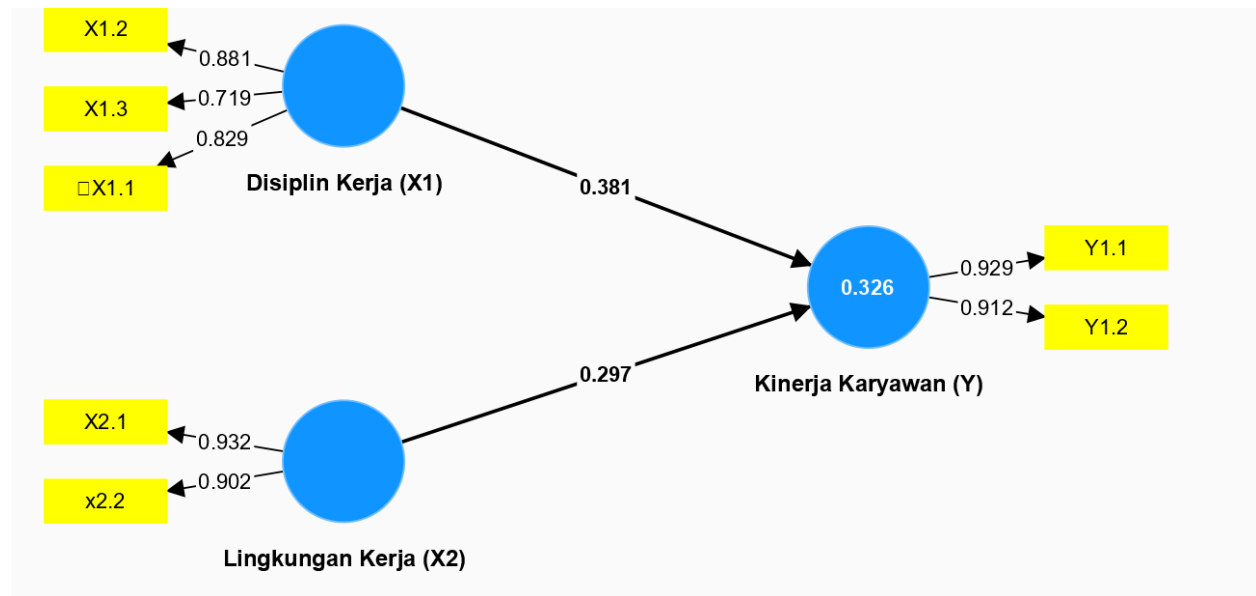
Adapun jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari pengumpulan hasil kuisioner dan hasil observasi.

1) Data Primer

Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan angket berupa kuisioner kepada responden, serta wawancara atau interview serta observasi. Data primer ini berupa data variabel terikat mengenai kinerja karyawan serta variabel bebas mengenai Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja.

2) Dalam hal ini pengumpulan data sekunder dari sumber internal yaitu ASTRA INTERNATIONALAUTO 2000 MT HARYONO BALIKPAPAN berupa peraturan-peraturan, laporan hasil kinerja serta refrensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Outer Loading

X1.2 <- Disiplin Kerja (X1)	0.881
X1.3 <- Disiplin Kerja (X1)	0.719
X2.1 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.932
Y1.1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.929
Y1.2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.912
x2.2 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.902
X1.1 <- Disiplin Kerja (X1)	0.829

Validitas dinilai dengan cara melihat *Convergent Validity* (besarnya outer Loading untuk masing-masing konstruk). Outer Loading diatas 0.70 sangat direkomendasikan. Dan hasil output model penelitian outer loading diatas 0.70 sehingga instrumen penelitian dikatakan memenuhi *Convergent Validity*. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui indikator yang memberikan pengaruh dominan terhadap masing-masing variabel eksogen dan endogen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indicator yang memberikan pengaruh dominan terhadap Disiplin Kerja adalah X1.2 dengan nilai outer loading 0.881.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indicator yang memberikan pengaruh dominan terhadap Lingkungan Kerja adalah X2.1 dengan nilai outer loading 0.932.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indicator yang memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Y1.1 dengan nilai outer loading 0.929.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.782	0.930	0.853	0.660
Kinerja Karyawan (Y)	0.820	0.826	0.917	0.847
Lingkungan Kerja (X2)	0.812	0.829	0.913	0.841

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk > 0.7, hal ini menyatakan konstruk reliable. Selain menggunakan cross loading, discriminant validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE diatas 0.50. pada tabel diatas nilai AVE diatas 0.50.

Discriminat Validity HTMT

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)			
Kinerja Karyawan (Y)	0.528		
Lingkungan Kerja (X2)	0.573	0.550	

Menurut (Henseler et al, 2015) nilai HTMT pasangan setiap variabel < 0.9 maka evaluasi discriminat validity dengan HTMT terpenuhi.

Discriminat Validity Cross loadings

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
X1.2	0.881	0.553	0.221
X1.3	0.719	0.175	0.385
X2.1	0.373	0.449	0.932
Y1.1	0.468	0.929	0.460
Y1.2	0.458	0.912	0.371
x2.2	0.387	0.378	0.902
ØX1.1	0.829	0.334	0.535

Collinearity statistic VIF- Inner Model

	VIF
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.206
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.206

Nilai VIF < 5 maka tidak ada multikolinear antara variabel yang mempengaruhi Y1

R Square Overview

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.326	0.276

Menurut (Sarstedt et al, 2017) nilai R square 0.75 kuat, 0.50 moderat, 0.25 lemah

Path coefficients Mean, STDEV, T Values, P Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.381	0.415	0.137	2.786	0.005
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.297	0.320	0.146	2.033	0.042

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y_1) karyawan ASTRA INTERNATIONAL AUTO 2000 MT HARYONO BALIKPAPAN dengan nilai original sample 0.381 dan nilai t-statistik $2.786 > 1.96$. Artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka kinerja karyawan ASTRA INTERNATIONAL AUTO 2000 MT HARYONO BALIKPAPAN akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y_1) karyawan ASTRA INTERNATIONAL AUTO 2000 MT HARYONO BALIKPAPAN dengan nilai original sample 0.297 dan nilai t-statistik $2.033 > 1.96$. Artinya jika Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja karyawan ASTRA INTERNATIONAL AUTO 2000 MT HARYONO BALIKPAPAN akan meningkat.



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