

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI USAHA
KECIL DAN MENENGAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT KOTA
PONTIANAK**

Ascriet Chintia Sari

Email: ascrietchintia98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 53 orang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Kuesioner yang disebarkan menggunakan metode sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak.

KATA KUNCI : Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam organisasi, karena mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang baik tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang mengatur, mengelola dan membantu mewujudkan tujuan tersebut. Oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat memberikan hasil yang baik.

Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi, yang memberikan suatu pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan. Pemikiran yang dimaksud berupa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peran Sumber Daya

Manusia sangat penting untuk menghadapi perubahan. Sumber Daya Manusia harus dikembangkan secara kelanjutan, untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi. (Verianto, 2019).

Kinerja di dalam suatu organisasi dicapai oleh segenap Sumber Daya Manusianya, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kinerjanya berasal baik dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Kinerja dan disiplin mempunyai hubungan yang erat. Disiplin merupakan sikap seorang karyawan dalam melakukan dan menaati peraturan yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, melaksanakan tugasnya dengan baik, lancar, dan tepat waktu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang dapat bekerja dengan disiplin akan membuahkan hasil yang baik. Semakin baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Penelitian terdahulu oleh Sarwanto (2007). Mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kerja sama dengan atasan dan dengan sesama karyawan.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak terletak di Jalan Sultan Syahrir N0. 5 Sungai Bangkong. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah dalam pemerintahan yaitu perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah; pengelolaan barang milik/kekayaan negara, pengawasan atas pelaksanaan tugas

dan penyelenggaraan fungsi teknis pelaksanaan pemberdayaan sesuai dengan undang-undang di bidang koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah ; “Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KAJIAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja penting dalam bekerja karena akan mewujudkan tujuan. Tanpa disiplin kerja sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2000: 194):

“Pada dasarnya banyak indikator yang mempegaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya”:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan

- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanski hukuman
- g. Ketegasan, dan
- h. Hubungan kemanusiaan

Menurut Hasibuan (2000 : 193), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Hasibuan (2000 : 194), Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya agar perusahaan tersebut menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep dan aturan dalam organisasi untuk menuntut kesediaan karyawan berlaku teratur dan mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2. Lingkungan kerja

Selain disiplin kerja perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak

baik maka akan menurunkan semangat kerja karyawan dan akan mengalami keburukan dalam bekerja.

Sofyandi (2008:38), mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Sunyoto (2012:43), mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Menurut Sedarmayanti (2011: 27),

“Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/manusia, yaitu”:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan berdampak kepada semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga jika

sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja merupakan proses yang diukur berdasarkan ketentuan dan kesepakatan pada periode waktu tertentu dan telah ditetapkan.

Menurut Abdullah dan Hermina (2017 : 60): “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkansetiao orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pernannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mecapai tujuan.”

Menurut Abdullah dan Hermina (2017: 60): “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk mnyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatunya memiliki tingkat kemampuan tertentu.

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kualitas, sarana pendukung.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dapat dicapai karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, maka diperlukan adanya indikator. Kinerja karyawan pada dasarnya dapat diukur sesuai dengan kepentingan masing-masing perusahaan, sehingga indikator sebagai alat ukurnya dapat disesuaikan dengan kepentingan perusahaan tersebut. Menurut Moeheriono (2012: 114), terdapat enam indikator kinerja, yaitu:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pernyataan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Landasan utama untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikan

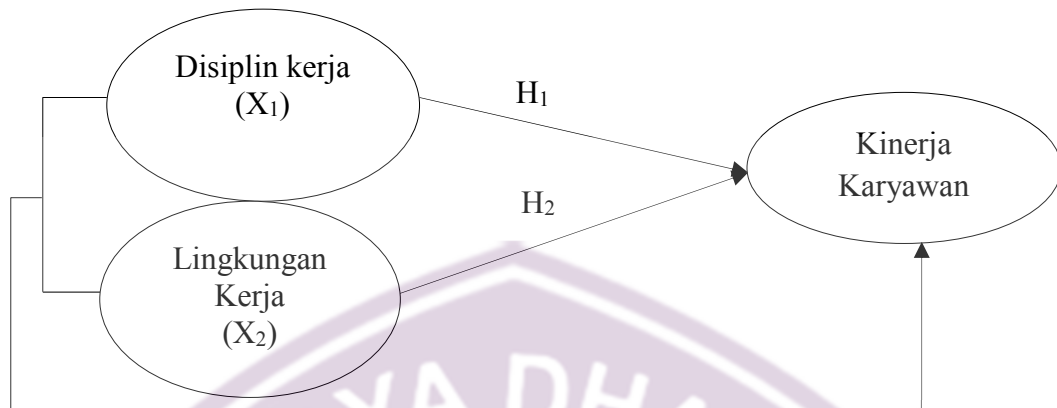
karyawan. Penilaian kerja dapat memberikan manfaat bagi organisasi sebagai evaluasi atau umpan balik yang didapatkan oleh organisasi.

Menurut Bangun (2012: 233), manfaat penilaian kinerja sebagai berikut, yaitu:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri individu dalam organisasi, setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- c. Pemeliharaan sistem, tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan, perencanaan sumber daya manusia, dan audit atas sistem sumber daya manusia

Sistem penilaian kinerja karyawan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan dengan memberikan evaluasi, pengembangan diri individu dan pemeliharaan sistem. Pengukuran kinerja yang objektif sangat penting untuk dilakukan karena dengan adanya pengukuran yang disepakati bersama dan bersifat transparan akan diterima dengan baik oleh yang dinilai.

HIPOTESIS



Hipotesis yang digunakan Penulis dalam penelitian ini. Yaitu Menguji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 : Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak.

H_2 : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis menggunakan penyebaran kuesioner dan teknik studi dokumenter. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak. Sementara sampel, penulis menggunakan metode sampling jenuh, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan

skala likert dengan bantuan program aplikasi *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 22.00 pada komputer.

POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu orang atau objek yang menjadi fokus penelitian saintifik. Dalam hal penelitian MSDM yang dimaksud dengan individual adalah pegawai/karyawan dan para manajer yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan.

2. Sampel

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 53 karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan R tabel 0,232 ditemukan ketiga variabel lolos uji validitas. Kemudian pada uji reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal. Kemudian pada pengujian multikolinearitas ditemukan

hasil untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mendapat nilai *Tolerance* sebesar 0,519 dan VIF sebesar 1,928. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara berturut 0,128 dan 0,563. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAHROVINSI
KALIMANTAN BARAT KOTA PONTIANAK
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.870	5.952		2.330
	DISIPLIN_KERJA	.319	.119	.416	2.676
	LINGKUNGAN KERJA	.285	.126	.351	2.260

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa susunan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 13,870 + 0,416 X_1 + 0,351 X_2$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai sebesar - 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat.
2. Nilai Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat.

TABEL 2
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAHROVINSI
KALIMANTAN BARAT KOTA PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	593.613	2	296.806	19.918	.000 ^b
Residual	596.062	40	14.902		
Total	1189.674	42			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai F_{hitung} sebesar 19,918 dan nilai signifikansi sebesar 0,000^b. Dimana nilai F_{hitung} diperoleh angka yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $19,918 > 3,23$ dan nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 3
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAHROVINSI
KALIMANTAN BARAT KOTA PONTIANAK
HASIL UJI KEOFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.474	3.860

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,499. Maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen 44,9 persen dipengaruhi oleh variabel disiplin dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 55,1 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran saya diharapkan kepada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak dapat mempertahankan serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja maupun lingkungan kerja agar dapat memperngaruhi hasil positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Hermina. Manajmen Sumber Daya Manusia. Program Studi D-III Administrasi Bisnis Jurusan Administasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak, 2017.
- Bangun ,Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga,2012.
- Hasibuan, Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Moehariono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada, 2012.
- Surwanto, Joko. “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.
- Sofyandi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.” Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008
- Sunyoto. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Jakarta: PT Buku Seru. 2012.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2011.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 8(2), 128-146.