

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. ASUKA ENGINEERING INDONESIA

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PERMANENT EMPLOYEES OF PT.
ASUKA ENGINEERING INDONESIA*

Maya Syafitri¹, Roziana Ainul Hidayati², Heru Baskoro³

Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email: mayasyafitri2408@gmail.com¹, roziana@umg.ac.id², herbas.gresik@umg.ac.id³

Abstract

This research aims to test the influence of work discipline, work environment and work motivation on the performance of permanent employees of PT. Asuka Engineering Indonesia. This research is research with a quantitative approach. The location of this research is PT. Asuka Engineering Indonesia. The number of samples used in this research was 45 respondents. The sampling technique is nonprobability sampling technique or saturated sampling technique. The analytical technique for testing hypotheses uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of the research show that work discipline has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Asuka Engineering Indonesia.

Keywords: Discipline, Environment, Motivation, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Asuka Engineering Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah PT. Asuka Engineering Indonesia. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik nonprobability sampling atau teknik sampling jenuh. Tehnik analisis untuk menguji hipotesis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan di tuntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal.

Persoalan yang sering di hadapi dalam suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus di kelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan

faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:22) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Nurjaya (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT. Asuka Engineering Indonesia adalah sebuah perusahaan rekayasa konstruksi beralamat di Ruko Manyar Raya Resort Blok A-2 No. 08 Ds. Sukomulyo Kec. Manyar kabupaten Kab. Gresik, yang didirikan pada awal tahun 2006 oleh seorang insinyur Jepang. Perusahaan ini memiliki spesialisasi di bidang *Mechanical* dan *Piping, Electrical* dan *Instrumentation, Civil* dan *Construction, Plant Maintenance*.

Berdasarkan observasi yang di lakukan di PT. Asuka Engineering Indonesia, terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut adalah rekapitulasi kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia tahun 2019-2021.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia Tahun 2019-2021

| Aspek | Bobot (%) | Tahun | | | | | |
|-----------------|------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
| | | Nilai capai | Skor (%) | Nilai capai | Skor (%) | Nilai capai | Skor (%) |
| Kualitas kerja | 20 | 88 | 17,6% | 80 | 16,0% | 78 | 15,6% |
| Kuantitas kerja | 20 | 91 | 18,2% | 83 | 16,6% | 75 | 15,0% |
| Ketepatan waktu | 20 | 86 | 17,2% | 85 | 17,0% | 70 | 14,0% |
| Efektifitas | 20 | 87 | 17,4% | 81 | 16,2% | 69 | 13,5% |
| kemandirian | 20 | 84 | 18,8% | 79 | 15,8% | 73 | 14,6% |
| Total | 100 | | 89,2% | | 81,6% | | 72,7% |

Sumber: HRD&GA PT. Asuka Engineering Indonesia

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 total presentase kinerja karyawan mencapai nilai 89,2%, kemudian pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan dengan presentase 81,6%, dan pada tahun 2021 total presentase karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 72,7%. Yang mana diketahui dari masing-masing aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian memiliki nilai bobot penilaian yang seimbang yaitu 20%.

Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia selama tiga tahun terakhir sejak tahun 2019, 2020, dan 2021

mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena adanya beberapa karyawan belum memenuhi atau mencapai pekerjaannya sesuai dengan aspek kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Putri (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:94) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2018:2) dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan semakin menaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2018:332) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dapat disimpulkan dari berbagai referensi diatas bahwa disiplin merupakan sanggup atau tidaknya seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila karyawan menaati peraturan perusahaan dan melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk

melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik. Menurut Sutrisno (2017:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktivitas dengan tujuan mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras serta perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu yang menjadi penentu atas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:22) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Pihak pemberi kerja pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan agar perusahaan bisa berkembang dan bersaing dengan kompetitif dan apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.

Beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sesuatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Asuka Engineering Indonesia yang terletak di Jalan Manyar Resort Blok A2 No.8, Wonorejo, Sukomulyo, Kec. Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik nonprobability sampling yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sebagai teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total sampel

yang diambil dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden, yaitu hasil dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan tetap PT. Asuka Engineering Indonesia. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan Skala *Likert*.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Pada penelitian ini menggunakan juga uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara pengujian secara parsial yakni uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dan pengujian dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Asuka Engineering Indonesia. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS berdasarkan data primer yang telah diperoleh. Berikut adalah hasil uji persamaan regresi linear.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | Signifikan |
|-----------------------|-----------------------------|------------|
| <i>Constant</i> | 4.813 | .028 |
| Disiplin Kerja (X1) | .347 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .136 | .037 |
| Motivasi Kerja (X3) | .299 | .000 |

Sumber: Data Statistik SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *constant* (a) sebesar 4,813 sedangkan nilai disiplin kerja (X1) sebesar 0,347, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,136, motivasi kerja (X3) sebesar 0,299. Maka persamaan regresi yang di tulis adalah:

$$Y = 4,813 + 0,347 X1 + 0,136 X2 + 0,299 X3 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square |
|------|----------|-------------------|
| .785 | .616 | .588 |

Sumber: Data Statistik SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diperoleh nilai R Square sebesar 0,616 artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 61,6% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 38,4% disebabkan oleh faktor selain variabel yang ada didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji t)

| Variabel | Signifikan t | Hasil |
|-----------------------|--------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,000 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,037 | Signifikan |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data Statistik SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,037 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuka Engineering Indonesia dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi disiplin kerja (X1) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuka Engineering Indonesia Hal ini sehubungan dengan teori Sinambela (2016:332) menyatakan bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Indahingwati (2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuka Engineering Indonesia dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja (X2) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuka

Engineering Indonesia. Hal ini sehubungan dengan teori menurut Afandi (2018;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Beno dan Irawan (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuka Engineering Indonesia dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja (X3) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuka Engineering Indonesia. Hal ini sehubungan dengan teori menurut Afandi (2018;23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik. Pendapat diatas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Mashudi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Asuka Engineering Indonesia
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Asuka Engineering Indonesia
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Asuka Engineering Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 19 (1), 61-74.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dalam praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mashudi, I., Wijayanti, R., Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI

- Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1 (2), 319-325.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3 (1), 60-74.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Baru MSDM*. Yogyakarta: Amara Books.
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8 (4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia Group.