

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA BANDAR LAMPUNG

Raisya Ocha Maretha¹, Iskandar Ali Alam²

Universitas Bandar Lampung

Email: raisya.18011130@student.ubl.ac.id¹, iskandaraa3@gmail.com²

Abstract

The goal in this examine was to decide the impact of labor environment on worker performance at PT. Tunas Dwipa Matra, The impact of labor subject on worker performance at PT. Tunas Dwipa Matra, impact of work surroundings and paintings area on worker performance at PT. Tunas Dwipa Matra. The sort of studies used on this research is quantitative research using associative strategies. Information assets used are number one records with information collection techniques are statement, examine documentation and questionnaires. The population on this examine were all employees of PT. Tunas Dwipa Matra up to 33 humans. The device necessities check used is a validity take a look at and a reliability test. The statistics analysis approach uses a couple of linear regression and the speculation check used is t-take a look at and f-test. Among different things, the consequences of this examine kingdom that the paintings environment impacts the performance of employees at PT. Tunas Dwipa Matra, paintings subject impacts the performance of PT. Tunas Dwipa Matra in addition to work surroundings and work field affect the overall performance of PT. Tunas Dwipa Matra.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan asal survei ialah mengetahui dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra, dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra, akibat Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra. Jenis survei dipergunakan pada survei ialah contoh kuantitatif dengan terpakaikan metode asosiatif. Asal data dipergunakan ialah data utama menggunakan metode kumpulan data ialah observasi, studi dokumentasi serta angket. Populasi pada survei ialah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra sebanyak 33 orang. Test persyaratan instrumen dipergunakan ialah validitasi serta reliabilitas. Metode analisis data memakai lenier regresi terdanda serta terhipotesis dipergunakan ialah t serta f. Akibat survei diantaranya menyatakan jika lingkungan kerja terpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra, Disiplin kerja terpengaruh pada kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra sekaligus lingkungan kerja serta disiplin kerja terpengaruh pada kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi serta kemajuan teknologi waktu begitu pesat menyampaikan tantangan besar bagi usaha buat tumbuh, bahkan hanya buat bertahan hidup. Emiten tak akan bisa tanggal dari kiprah globalisasi melanda global menggunakan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam rangka menaikkan kinerja pegawai, perlu adanya perhatian relatif supaya mereka bisa bekerja menggunakan baik untuk mencapai prestasi terdampak positif bagi emiten. SDM wajib dikelola menggunakan baik buat menyampaikan donasi positif bagi kemajuan emiten.

Ketika global sedang mengalami pandemi besar dimana virus COVID-19 melanda semua kegiatan insan bahkan menyampaikan akibat sangat signifikan terhadap perekonomian. Pemerintah sudah memakai PSBB sejak 10 April 2020 buat memutuskan penyebaran Covid-19 pada seluruh daerah Indonesia. Pelaksanaan PSBB memutuskan bahwa aktivitas sekolah, bekerja serta beribadah akan dilakukan pada rumah ad interim sentra hiburan, pariwisata, serta perbelanjaan ditutup. Selain itu, hanya toko sediakan kebutuhan pokok saja boleh buka melalui penerapan protokol kesehatan.

PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung ialah cabang dari merk Honda ternama berkiprah dibidang penjualan sepeda motor roda dua. Selain menjual sepeda motor, emiten pula menunjukkan sparepart serta servis tunggangan. PT. Tunas Dwipa Matra menghadapi beberapa hambatan dalam menjalankan aktivitas emiten pada era new normal berdampak di pendapatan juga hasil kinerja pegawai mengalami penurunan kinerja.

Table 1. Employee Performance Assessment of PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2020

No	Unsur Dlai	Homogen Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2020	2020
1	Tanggungjawab	84.2%	B
2	Loyalitas	85.7%	B
3	Kerjasama	73.5%	C
4	Ketepatan Waktu	77.9%	C
5	Keandalan	83.5%	B
Total Mean		80.56%	

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2021

Sesuai tabel di atas, peringkat kerjasama serta tepatan ketika pada tahun 2020 masih pada bawah ditetapkan emiten yaitu pada level “relatif”. Peringkat dihitung asal benchmark ditetapkan pada emiten PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung sendiri sesuai akibat tadi evaluasi kinerja pegawai pada koperasi dievaluasi relatif sebanyak 73,5%. Kurangnya kerjasama antar karyawan buat merampungkan pekerjaan cenderung mengakibatkan kesenjangan antara karyawan baru serta karyawan usang, tetapi pekerjaan perlu dilakukan secara efektif tak berjalan optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Hafidzi et al., (2019) berkata jika lingkungan kerja jua ialah segala sesuatu ada di kurang lebih pekerja, bisa mensugesti dirinya pada melaksanakan tugas dibebankan kepadanya serta ialah galat satu faktor mensugesti kinerja seorang pekerja. Cahyadi (2019),

lingkungan kerja ialah instrumen mensugesti kinerja karyawan waktu lingkungan di emiten ialah lingkungan kerja nyaman bagi karyawan melalui komitmen korelasi serasi menggunakan atasan serta bawahan.

Disiplin Kerja

Dari Barusman serta Mihdar, sebagaimana dilaporkan pada survei M. Oktaviannur et al. (2019) menemukan jika disiplin ialah bagian dari fungsi operasional HRM paling penting, maka semakin baik disiplin karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja agar dapat dicapai. Dari S.P. Hasibuan, survei Husain dkk. (2021) menyatakan jika disiplin ialah pencerahan serta kesediaan individu buat patuhi semua peraturan emiten serta adat sosial berlaku.

Kinerja Karyawan

Dari Arifin Za (2021), kinerja ialah suatu tindakan, bukan insiden. Tindakan pencapaian itu sendiri terdiri asal banyak komponen serta bukan ialah akibat terlihat secara bersamaan. Pendapat Irham pada survei Guridno et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja ialah akibat dicapai sang suatu organisasi (buat untung serta nonprofit) dihasilkan oleh karyawan selama periode saat eksklusif.

METODE PENELITIAN

Jenis survei memakai kualitatif serta kuantitatif. Pada survei data kualitatif yaitu company profile pada PT. Tunas Dwipa Matra. Sedangkan data kuantitatif yaitu data penilaian kinerja serta data kehadiran karyawan PT. Tunas Dwipa Matra. Data dipergunakan dalam survei ialah data akibat angket tanggapan disebarkan pada semua karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung sampai 33 karyawan. Jenis data sekunder dipergunakan peneliti ialah data kriteria evaluasi kinerja dan rekapitulasi kinerja absensi karyawan PT. Tuna Dwipa Matra Bandar Lampung.

Metode dipergunakan pada survey ialah teknik survei lapangan, yaitu terjun pribadi ke lapangan survei buat memperoleh data berkaitan menggunakan kebutuhan survei. Populasi survei ialah 33 karyawan emiten PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. Indera analisis kuantitatif dipergunakan pada survei meliputi uji kualitas data, uji perkiraan klasik, analisis sample regresi terduga, sample, hipotesis, serta analisis kepastian (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validity

Table 2. Results of Work Environment Validity (X1)

<i>Respondents</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{table}</i>	<i>Condition</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Respondents 1</i>	0,752	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 2</i>	0,837	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 3</i>	0,735	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 4</i>	0,837	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>

<i>Respondents 5</i>	0,819	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 6</i>	0,715	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 7</i>	0,786	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 8</i>	0,725	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 9</i>	0,729	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 10</i>	0,683	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>

Sumber: Data Diolah, 2022

Sesuai tabel, akibat validitasi variable lingkungan kerja membentuk sampai 10 item proposisional menggunakan $r_{hitung} > r_{table} = 0,344$, sebagai akibatnya seluruh item dinyatakan tervaliditas.

Table 3. Results of Work Discipline Validity (X2)

<i>Respondents</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{table}</i>	<i>Condition</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Respondents 1</i>	0,602	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 2</i>	0,927	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 3</i>	0,705	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 4</i>	0,748	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 5</i>	0,844	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 6</i>	0,716	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 7</i>	0,693	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 8</i>	0,697	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 9</i>	0,805	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 10</i>	0,822	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>

Sumber: Data Diolah, 2022

Sesuai tabel, akibat validitasi variable disiplin kerja membentuk 10 item proposisional mempunyai $r_{hitung} > r_{table} = 0,344$, sebagai akibatnya semua item dinyatakan tervaliditas.

Table 4. Results of Performance Validity (Y)

<i>Respondents</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{table}</i>	<i>Condition</i>	<i>Conclusion</i>
<i>Respondents 1</i>	0,746	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 2</i>	0,887	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 3</i>	0,813	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 4</i>	0,776	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 5</i>	0,864	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 6</i>	0,778	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 7</i>	0,740	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 8</i>	0,781	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 9</i>	0,849	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>
<i>Respondents 10</i>	0,850	0,344	$r_{hitung} > r_{table}$	<i>Tervaliditasi</i>

Sumber: Data Diolah, 2022

Sesuai tabel, akibat validitasi variable disiplin kerja membentuk 10 item proposisional mempunyai rhitung > rtable = 0,344, sebagai akibatnya seluruh item dinyatakan tervaliditas.

Reliabilitas

Tabel 5. Results of Reliability

Variable	Koefisiensi alpha chronbach	Number of Item	Simpulan
Lingkungan Kerja	0,916	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,914	10	Reliabel
Kinerja	0,938	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Sesuai akibat reliabilitas pada table cronbach's alpha buat variable lingkungan kerja 0,916, disiplin kerja 0,914. Serta kinerja 0,937. Maka tersimpulkan jika pernyataan pada survey reliabel sebab mempunyai cronbach alpha lebih asal 0,60. Hal memberikan data konsisten, ialah waktu pernyataan tadi dipanggil balik, diperoleh respon cukup sama menggunakan respon sebelumnya.

Assumption Classic

Table 6. Results of Multiple Lier Regression Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	2.350	7.522		.312	.757
1 TOTAL_X	.441	.152	.407	2.909	.007
TOTAL_X2	.484	.149	.454	3.243	.003

a. Dependent Variables: TOTAL_Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Sesuai tabel di atas, dapat diperoleh contoh persamaan regresi ialah:

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + E$$

$$Y = 2,350 + 0,441 (X_1) + 0,484 (X_2) + E$$

Table 7. Coefficient of Determination Model Summaries

Model	R	R-Squared	Adjusted R-Squared	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.388	6.736

a. Predictors: (Constanta), TOTAL_X2, TOTAL_X
Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Asal akibat diperoleh pada table bisa diketahui bahwa koefisien determinasi R-squared 0,427. Ialah kinerja 42,7% pada PT. Tunas Dwipa Matra ditentukan pada faktor lingkungan kerja serta disiplin kerja, sedangkan sisanya 57,3% ditentukan sang variable lain tak diteliti pada survei.

**Table 8. Partial Hypothesis Testing t
Coefficients^a**

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constanta)	2.350	7.522		.312	.757
TOTAL_X	.441	.152	.407	2.909	.007
TOTAL_X 2	.484	.149	.454	3.243	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Olah Data SPSS, 2022

1. Dampak variable lingkungan kerja
Variable lingkungan kerja mempunyai nilai thitung 2,909 ada di atas ttable 2,039 serta probabilitas signifikansi 0,007 lebih mungil asal 0,05 sebagai akibatnya diterimanya Ha atau variable lingkungan kerja positif serta tersignifikan kinerja.
2. Dampak Variable Disiplin Kerja
Variable disiplin kerja mempunyai nilai thitung 3,243 berada pada atas ttable 2,039, serta probabilitas signifikansi 0,003 lebih mungil asal 0,05 sebagai akibatnya diterimanya H2 atau variable disiplin kerja terpengaruh pada kinerja.

**Table 9. Simultaneous Hypothesis Testing F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squared	df	Mean Squared	F	Sig.
1 Regression	1012.751	2	506.375	11.161	.000 ^b
Residual	1361.128	30	45.371		
Total	2373.879	32			

a. Dependents Variables: TOTAL_Y
b. Predictor: (Constanta), TOTAL_X2, TOTAL_X
Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Pada tabel di atas dihasilkan F 11.161 menggunakan signifikansi 0,000. Ialah contoh regresi bisa diterapkan sebab tingkat signifikansinya lebih mungil asal 0,05, sebagai akibatnya bisa dinyatakan jika lingkungan kerja serta disiplin kerja dengan bersamaan terpengaruh signifikansi pada kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai akibat analisis data serta pengujian hipotesis dilakukan tentang faktor mensugesti lingkungan kerja (X_1) serta disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) di PT. Tuna Dwipa Matra Bandar Lampung. Lalu bisa diambil konklusi menjadi berikut:

1. Lingkungan kerja terpengaruh positive serta tersignifikansi pada kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra.
2. Disiplin kerja terpengaruh positive serta tersignifikansi pada kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra.
3. Lingkungan kerja serta disiplin kerja secara bersamaan terpengaruh positive serta tersignifikansi pada kinerja PT. Tunas Dwipa Matra.

Saran

Sesuai akibat hipotesis serta konklusi, maka penulis menyampaikan saran bagi manajemen PT. Tunas Honda Cabang Tirtayasa Bandar Lampung menjadi berikut:

Bagi Perusahaan

Karyawan PT. Tunas Honda Cabang Tirtayasa Bandar Lampung usahakan:

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja supaya kondusif, safety serta nyaman. Karyawan wajib merasa nyaman pada kantor, menaikkan efisiensi kerja mereka serta dengan demikian menaikkan kinerja mereka.
2. Manajer harus secara berkala melakukan supervisi pada karyawan yang belum melaksanakan disiplin kerja dengan baik, serta manajer wajib terus memantau efektivitas penerapan disiplin kerja diterapkan, agar tak menyebabkan problem pada proses manajemen perusahaan.
3. Diperlukan bagi perusahaan akibat penelitian ini bisa dijadikan menjadi masukan atau bahan refleksi buat lebih menaikkan kinerja pegawai, sebab menggunakan peningkatan kinerja pegawai bisa mencapai visi, misi serta tujuan perusahaan sinkron dengan yang diperlukan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian, peneliti memakai teori berkaitan dengan SDM, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan. Buat kepentingan kemajuan keilmuan, peneliti lain diperlukan memakai indikator lain, diantaranya training profesional, remunerasi, budaya organisasi, serta variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Zailani. 2021. Akibat Disiplin Kerja serta Kompensasi pada Kinerja Karyawan di Pt. Perusahaan Internasional Mso Palembang. Jurnal Diseminasi Teknologi, Volume 9, angka 1. S. ISSN 2303-212x E. ISSN 2503-5398
- Cahyadi Budi. 2019. Dampak Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada Perspektif Islam (Studi perkara PT. ASYKI). VOL, 3. Angka 1.
- Fitria Juwita Ramadani serta Aidil Amin Effendy. 2020. Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi info Pt. Modernland Realty, Tbk). Jurnal Ilmiah, Manajemen sumber Daya manusia Jenius. Volume 3, angka 3
- Guridno Eddy dan Aditya Trisna. 2021. Akibat Kompensasi, Motivasi serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. Saiba Cipta Selaras City, Jakarta Selatan. Oikonomia: Jurnal Manajemen, Volume 17
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha serta Nurul Qomariah. 2019. Dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Studi Sains serta Teknologi Vol.4. Angka 1.
- Husain Bakhtiar Arifudin serta Viktor Tamba. 2021. Dampak Kompensasi serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di Cv. Bojong Jaya, Kabupaten Tangerang. Jilid 1, nomor 3.
- Iskandar Ali Alam. Dian Riyanti Hz serta Defrizal. 2020. Imbas Motivasi Lingkungan Kerja serta Profesionalisme Kerja pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja Kementerian agama Kabupaten Lampung Selatan. Visionist Journal Vol.9, Edisi 1 –ISSN: 1411-4186 (cetak)
- M. Oktaviannur Dodi Irwansyah serta Andala Rama Putra Barusman. 2019. Analisis efek Kompensasi serta Disiplin pada Kinerja Pegawai di Dinas Sekretariat Kabupaten Tulang Bawang Barat. Jurnal Visionist Vol.8, Edisi dua -ISSN: 1411-4186 (cetak)
- Rachmarwi Wiwik serta Sri Puji Astuti. 2021. Dampak Disiplin serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada Pt. Fasilitas Reswara permanen ada. P-Issn: 2338-4794E-Issn: 2579-7476 Vol.9.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Survei Kualitatif, Kuantitatif serta Alfabeta RdnD Cv. Cetakan Bandung ke-23.
- Syarifuddin serta Resti Ainun Rizkia, 2021. Dampak Kompensasi serta Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai pada Dinas tenaga Kerja Bandung. ISSN: 2355-9357 E-Prosiding Manajemen: Volume 8, No. 4
- Tarmizi Taher serta Amran. 2021. Menganalisis akibat Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan di Pt. Pln Persero wilayah Muara Bungo. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1, nomor 1.
- Utami Melati Putri serta Syadianiansah. 2019. Imbas Lingkungan, Disiplin, serta Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. JKBM. Jilid lima, angka 2.
- Wilandari Devi Fitria. Nopi Oktavianti serta Catur Galuh Ratnagung. 2021. Dampak disiplin kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai di aktivitas penangkapan ikan di famili Lubana Sengkol di Serpong Tangerang Selatan. Jilid 1, angka 2.
- Winarno Alex serta Natasha Aulia Giwangkara. 2019. Akibat Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai di Area Pelayanan Jaringan Pt Pln (Persero) Bandung. ISSN: 2355-9357 E-Prosiding Manajemen: Volume 6, No. 1