

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Cariang Bandung

Muchammad Chilmi Suherman, Rini Lestari*

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

chilmysuherman12@gmail.com, rini.lestari@unisba.ac.id

Abstract. In a company, optimizing employee performance is an important point in realizing company goals. Several aspects that need to be paid attention to include discipline and work environment. This can influence employee performance improvement so that company goals are achieved optimally. The aim of this research is to determine work discipline, work environment and employee performance at PT Sicepat Cariang Bandung and to examine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT Sicepat Cariang Bandung. The research method used in this research is a verification method with a quantitative approach. The data source used in this research is a primary data source obtained from employees of PT Sicepat Cariang Bandung. The sampling technique in this research was convenience sampling by distributing 50 questionnaires to employees of PT Sicepat Cariang Bandung. The results of this research show that work discipline is included in the criteria excellent, the work environment is included in the criteria excellent, and employee performance at PT Sicepat Cariang Bandung is included in the criteria excellent. Apart from that, the hypothesis testing used in this research uses multiple regression analysis with results showing that work discipline and work environment influence employee performance at PT Sicepat Cariang Bandung.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Dalam sebuah perusahaan, pengoptimalan kinerja karyawan menjadi poin penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan di antaranya adalah disiplin dan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sicepat Cariang Bandung serta menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh dari karyawan PT Sicepat Cariang Bandung. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah convenience sampling dengan menyebarkan 50 kuesioner kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sicepat Cariang Bandung.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga bermanfaat dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Setiap komponen merupakan sub-sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Adapun hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2003) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja karyawan selalu konsisten, maka organisasi harus memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan membantu meningkatkan kinerja. Para pelaku dalam dunia bisnis harus mampu menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan keadaan serta memiliki strategi agar dapat bersaing dengan bisnis lain demi kelangsungan hidup perusahaan (Robi Maulana, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan adalah kinerja karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan memiliki kreativitas, tenaga, dan kemampuan yang sangat diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk menciptakan hal tersebut, diperlukan pengelolaan lingkungan kerja yang baik agar kinerja karyawan optimal (Lasso, 2016). Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Tujuan disiplin adalah meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi (Darsono & Siswandoko, 2011). Definisi lain mengenai disiplin dikemukakan oleh Rasdianah (2009), yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang tunduk pada keputusan, perintah, atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan perusahaan dalam bisnis hanya bisa dicapai melalui pengelolaan yang baik. Namun, pada era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi semakin pesat sehingga perusahaan harus mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di sektor jasa. Banyak orang yang berjualan secara online menjadikan perusahaan jasa sangat dibutuhkan untuk mendukung distribusi ke seluruh Indonesia (Widiaasmar, 2014). Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok badan usaha yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan manusia. Ada tiga jenis perusahaan, yaitu perusahaan jasa, dagang, dan manufaktur. Secara umum, tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan agar dapat berkembang menjadi perusahaan besar dan tangguh (Rachmawati, 2013).

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan, dan tumbuh – tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai Khalifah manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Dalam hadits dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظِيفَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُؤُوا الْقَدَيْتَكُمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik dan menyukai kebaikan, bersih dan menyukai kebersihan, mulia dan menyukai kemuliaan, bagus dan menyukai kebagusan. Oleh sebab itu,

bersihkanlah lingkunganmu.”(HR. Tirmidzi).

Islam melarang manusia berlaku semena – mena terhadap makhluk Allah. Demikian, tinggi indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, menurut Seidarmayanti (2009). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Basuki & Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal tersebut serupa dengan yang diungkapkan Sofyandi (2008) bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Maryoto (2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Simamora (2006) mengemukakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat serupa dikemukakan Mangkunegara (2005) bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Nawawi (2006) mengungkapkan bahwa kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Dapat dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2012).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja di PT SiCepat Bandung Cariang.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT SiCepat Bandung Cariang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT SiCepat Bandung Cariang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Bandung Cariang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Bandung Cariang.

B. Metode

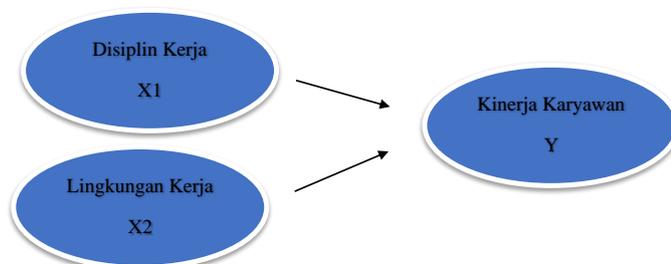
Penelitian menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT SiCepat Bandung Cariang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportional Stratified Sampling*, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini disajikan dalam gambar 1 mengenai kerangka pemikiran penelitian



Gambar 1. Keirangka Peimiikiran

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analiisiis Reigreisii Liinear Beirganda

Model	Unstandardizeid Coefficients		Standardizeid Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.748	3.630		.206	.838
Disiplin Kerja	.179	.096	.224	1.865	.002
Lingkungan Kerja	.663	.141	.565	4.708	.000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2023.

Berdasarkan output data SPSS, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,748 + 0,179 DK + 0,663 LK + e$$

Keterangan:

DK = Disiplin Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e = Variabel error

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, masing-masing variabel dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,748 berarti bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 0,748.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,179 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat 1 poin, sementara variabel lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,179.
- 3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,663 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat 1 poin, sementara variabel lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,663.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.768	2	160.884	23.291	.000 ^b
	Residual	324.652	47	6.907		
	Total	646.420	49			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji simultan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.748	3.630		.206	.838
	DISIPLIN KERJA	.179	.096	.224	1.865	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.663	.141	.565	4.708	.000

Sumber hasil pengolahan data SPSS 2023

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.32, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.32, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.476	2.628

Sumber : Pengolahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,498 atau 49,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 49,8%, sedangkan sisanya 50,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja di PT SiCepat Express Caring Bandung masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada indikator pemberian hukuman oleh pimpinan langsung saat terjadi pelanggaran. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja masih bisa lebih ditingkatkan.
2. Lingkungan Kerja juga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, tetapi masih ada aspek yang perlu diperbaiki, seperti pencahayaan yang kurang optimal. Analisis deskriptif mengindikasikan bahwa perbaikan pada aspek ini dapat meningkatkan kualitas lingkungan

- kerja secara keseluruhan.
3. Kinerja Karyawan berada dalam kategori “Sangat Baik”, dengan skor tertinggi pada indikator pencapaian standar kualitas kerja perusahaan. Namun, skor terendah ditemukan pada indikator kemampuan bekerja secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja, yang hanya masuk dalam kategori “Cukup Baik”.
 4. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika kedua faktor ini menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
 5. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa perbaikan dalam disiplin dan lingkungan kerja dapat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT SiCepat Express Caring Bandung.

Ucapan Terima Kasih

Seigala puji atas keihadirat Allah Ta'ala yang dengan seiluruh niikmatnya seimua keibaiikan meinjadii seimpurna. Keimudiiian keipada keidua orang tua dan keiluarga beisak yang seilalu meindoakan dan meimbeiriikan seimangat,peinuliis ucapkan teiriimakasiih yang tiidak akan peirnah surut, dan keipada Iibu Dr. Riinii Leistarii SEi, M.Sii., AK., CA, peimbiimbiing saya, untuknya komiitmein dan naseihat dalam meimbangun peinuliis untuk teirus meingeimbangkan keimampuan peinuliis dalam meinuliis skriipsii iinii, seirta seiluruh Dosein Program Studii Akuntansii Uniiveirsiitas Iislam Bandung dan seimua piihak yang teilah meimbanu dalam peinyusunan skriipsii iinii..

Daftar Pustaka

- Basuki, & Susilowati, I. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JBRi*, 1(1), 31–47.
- Darsono, P., & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara.
- Lasso, ananta budi, and sutjipto ngumar. 2016. “pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. Brother silver Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Evaluasi Kinerja Sdm*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. PT. Refika Aditama
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFU UGM.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada Jakarta.
- Notoatmodjo. 2003. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalial* (4th ed.). Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada University Press.
- Rasdiyanah, A. (2009). *Pendidikan Agama Islam*. Bandung. Lumbuh Agung.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Grafindo Persada Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Seidarmayantii. (2009) *Manajeimein Sumbeir Daya Manusiia*. PT. Reifiika Aditama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.