

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bandung Printer pada Masa Pandemi Covid-19

Kintan Savira Tamala*, Aminuddin Irfani

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

*kintans63@gmail.com@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. The study of aims to study Effect of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance Cv. Bandung Printer West Bandung Regency. This Research is categorized as descriptive and quantative research with questionnaire. The population in this study was 60 people. Sampling with saturated samples. Data collection using questionnaires and interviews. Test the validity of the instruments by using product moment while the reliability test by cronbach Alpha with help of SPSS. Measuirng intrsuments are proven valid and reliable for research instruments. Hypothesis testing of thi ststudy uses multiple linear regression analysis. The result of study proved: (1) The Work Environment proved to be significantly postivie on Employee Perfomance with a value of 0,724 and sig = 0,000 the contribution of the Work Environment to employee Perfomance was 42,7%; (2) Work Dicipline has a significant positive role on Employee Perfomenace with avalue of 0,632 and sig 0,000, the contribution of Work Dicipline to Employee Perfomace by 29,2%. (3) Work Environment and Work Dicipline have a significant positive effect on Employee Performance with the result $R^2 = 0,719$. This means that the Work Environment and Work Dicipline give an effect on Perfomance of 71,9% while the remaining 28,1% by other factors not included in this study.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bsndung Printer Pada MASA PAndemi Covid-19. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan, pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrument dengan menggunakan product moment pearson sedangkan uji reabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan software SPSS 25.0. Alat ukur terbukti valid dan reliable untuk instrument penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian terbukti (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,724 dan sig = 0,000, kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,7%; (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,632 dan sig = 0,000, kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,2%; (3) Lingkungan Kerja dan Dsiiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $R^2 = 0,719$. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dengan memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini

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

A. Pendahuluan

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dikenal berbagai macam fungsi seperti recruitment staffing dan development. Jika semua unsur dilakukan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja karyawan pun akan baik dan berdampak kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tentunya perusahaan akan berusaha sekuat tenaga untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaannya, sedangkan pada saat ini terjadi pandemic Covid-19 yang tidak hanya berdampak kepada kesehatan saja, tetapi juga berdampak kepada perekonomian di Indonesia yang menyebabkan persaingan akan lebih meningkat. Maka dari itu, manajer SDM memiliki tugas yang sangat penting untuk memiliki kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Di masa pandemi Covid-19, dunia bisnis sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Di masa seperti ini, bekerja secara *work from office* atau *work from home* akan berdampak kepada kinerja karyawan yang bergantung pada dunia kantor atau kewaspadaan ketika mereka melakukan *work from office*. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia, sehingga manusia menjadi peran utama dalam menggerakkan berbagai sumber daya yang lainnya.

Menurut Jufrizen (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut (Gultom, 2016) kinerja memiliki arti yang sangat penting di dalam perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi untuk laba perusahaan. Semakin baik kinerja yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin banyak keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang baik untuk pekerja sehingga pekerja akan mengikat pekerjaannya di dalam lingkungan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2016) bahwa lingkungan kerja itu terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang akan mempengaruhi segala aktivitas-aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan secara langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang berkaitan dengan

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan. Siagian (2015) juga menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya juga disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasibuan (2016) juga menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan asisten manajer dari Cv. Bandung printer menyebutkan bahwa adanya masalah terkait kinerja karyawan di Cv. Bandung Printer seperti hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dikarenakan perusahaan telah kehilangan beberapa karyawan yang disebabkan oleh pandemic Covid-19 sebelum adanya pandemic Covid-19 karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Selain kinerja yang bermasalah, lingkungan kerja dan disiplin kerja di Cv. Bandung printer juga masih terlihat adanya masalah. Tempat produksi pada Cv. Bandung printer masih belum memadai dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik sehingga di masa pandemic Covid-19 ini akan cepat untuk penyebaran virus. Lokasi Cv. Bandung printer yang tidak dekat dengan jalan raya dan memasuki gang membuat karyawan akan kesulitan untuk naik kendaraan umum, sehingga harus berjalan dengan jarak yang cukup jauh. Fasilitas kantin atau kafeteria di tempat kerja Cv. Bandung printer pun tidak disediakan sama sekali sehingga pada jam istirahat para karyawan harus membeli makanan di luar tempat kerja. Lingkungan kerja pabrik di masa pandemic Covid-19 kurang menaati prokes kesehatan, dikarenakan kurangnya ketersediaan akan tempat mencuci tangan atau handsanitizer untuk para karyawan dan juga mesin-mesin yang tidak disinfektan. Lingkungan kerja non fisik pun kurang dikarenakan masih kurangnya hubungan antara karyawan dan atasan.

Untuk Disiplin kerja pada Cv. Bandung printer juga masih kurang baik dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Bandung Printer pada masa pandemi Covid-19. Dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di Cv. Bandung Printer
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Cv. Bandung printer
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Cv. Bandung Printer
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Cv. Bandung Printer
5. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Cv. Bandung printer
6. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Cv. Bandung Printer

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Cv. Bandung printer sebanyak 60 karyawan dengan teknik sampling jenuh sebagai teknik dalam pengambilan sampel. Pengumpulan data didapatkan melalui kuesioner, dan observasi. Peneliti melakukan analisis data deskriptif dan verifikatif serta uji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56282345
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.051
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil uji Normalitas menggunakan metode Kolmogorov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Cv. Bandung Printer adalah terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 3.2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF

1 (Constant)	-1.940	2.144			-.905	.369		
LINGKUNGAN	1.010	.082		.877	12.253	.000	.631	1.585
DISIPLIN	.042	.071		.043	.596	.554	.631	1.585

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan yang berada pada table uji multikolonieritas, variable bebas menunjukkan bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja = 1,585 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. VIF Disiplin Kerja 1,585 Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable X1 Lingkungan Kerja dan X2 Disiplin Kerja bebas dari multikolonieritas.

Hasil Uji Heterokestisitas

Tabel 3.3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.424	1.267		1.914	.061
	Lingkungan	-.017	.049	-.057	-.344	.732
	Disiplin	.032	.042	.127	.763	.449

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji Hterokesadisitas menggunakan hasil signifikansi dari variable bebas atau variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan sebesar 0,499 diatas nilai dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokesdasitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Uji Parsial (uji t)

Tabel 3.4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.940	2.144		-.905	.369		
	LINGKUNGAN	1.010	.082	.877	12.253	.000	.631	1.585
	DISIPLIN	.042	.071	.043	.596	.554	.631	1.585

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan yang berada pada tabel uji multikolinieritas variable bebas menunjukkan bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja = 1,585 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. VIF Disiplin Kerja = 1, 585 Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X1 Lingkungan Kerja dan X2 Disiplin Kerja bebas dari multikolinieritas.

Uji Simultan (uji F)**Tabel 3.5 ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1967,901	2	983,951	72,748	,000 ^b
	Residual	770,949	57	13,525		
	Total	2738,850	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $72,748 > 2,76$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi (uji R²)**Tabel 3.6 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,709	3,67769

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji R square menunjukkan nilai sebesar 0,719 atau 71,9% diperoleh dari hasil:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,848^2 \times 100 \%$$

$$KD = 71,9\%$$

Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,9% dimana 46,7% sisanya dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian.

Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari dimensi lingkungan kerja fisik yang mendapatkan nilai respon tinggi bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari dimensi lingkungan kerja fisik yang mendapatkan nilai respon tinggi bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan lingkungan kerja menunjukkan t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 7,990 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,670 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,990 > 1,670$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antar alingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Lingkungan Kerja pada C. Bandung printer diketahui bahwa dari dua dimesni yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Didapatkan hasil bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu lingkungan kerja fisik yang telah ditetapkan dengan skor “Baik”. Artinya Cv. Bandung Printer telah memenuhi kebutuhan dari para karyawannya mengenai lingkungan kerja fisik yang sudah disediakan.
2. Dalam penelitian Disiplin Kerja Cv. Bandung Printer diketahui bahwa dari lima dimensi Frekuensi Kehadiran, Kewaspadaan karyawan, Ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada pertauran kerja dan etika kerja. Didapatkan hasil yang paling tinggi yaitu frekuensi kehadiran yang telah ditetapkan dengan skor “Baik”. Artinya pada disiplin kerja, Cv. Bandung Printer telah membuat peraturan yang baik untuk kedisiplinan daru karyawannya.
3. Dalam penelitian Kinerja Karyawan pada Cv. Bandung Printer diketahui bahwa dari empat dimensi Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran kemampuan bekerjasama. Didapatkan hasil yang paling tinggi yaitu kuanyitas dan kualitas yang telah ditetapkan dengan skor “Baik”. Artinya pada Kinerja Karyawan di Cv. Bandung Printer memeiliki kapasitas kinerja yang memuaskan bagi karyawan.
4. Hasil dari penelitian menggunakan SPSS Statistic 25.0 didapatkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai hasil yang positif sebesar 0,903 hasil pengujian hipotesis “diterima” terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan besar 42,7%.
5. Hasil dari penelitian menggunakan SPSS Statistic 25.0 didapatkan bahwa Disiplin Kerja memounyai hasil yang positif sebesar 0,575 hasil pengujian hipotesis “diterima” terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan besar 29,2%.
6. Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan positif sebesar 72,748 hasil pengujian hipotesis “diterima” terdapat pengaruh positif signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan besar 71,9%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada keda orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat sehingga penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya. Peneliti juga menguapkan terimakasih kepada dosen pembimbing karena telah meluangkan waktu serta memberikan ilmunya sehingga penelitian ini dapat selesai dengan tepa waktu. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta sumbangsi ilmu bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- [1] Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (1): 30-41.
- [2] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [3] Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] S.P Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-41