

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasnaa Luthfiyyah Sobirin*, Dr. Sri Suwarsi

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

*Luthfiyyahsobirin88@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. Employees have a strategic position, because humans can know what inputs are taken from the environment. This study aims to determine the effect of the Work Environment, Supervision, and Work Discipline on the Work Effectiveness of Employees of the Parungkuda Sukabumi Industrial and Refreshing Plant Research Institute (Balittri). This research uses descriptive and verifiable methods, using a quantitative research approach and operating the calculations using the IBMSPSS 25.0 program. The sampling technique is saturation sampling. Respondents in this study were employees of Balittri Parungkuda Sukabumi, amounting to 88 people. The results of this study concluded that: (1) The level of work environment felt by employees of Balittri Parungkuda Sukabumi is included in the Sufficient category (2) The level of supervision felt by employees of Balittri Parungkuda Sukabumi is included in the Sufficient category (3) The level of work discipline felt by employees of Balittri Parungkuda Sukabumi is included in the Sufficient category (4) The level of work effectiveness felt by employees of Balittri Parungkuda Sukabumi is included in the Sufficient category (5) There is an influence of the Work Environment on the Work Effectiveness of Employees of Balittri Parungkuda Sukabumi (6) There is an influence of Work Supervision on the Work Effectiveness of Employees of Balittri Parungkuda Sukabumi (7) There is an influence of Work Discipline on the Work Effectiveness of the Employees of Balittri Parungkuda Sukabumi (8) There is a simultaneous influence between the Work Environment, Supervision, and Work Discipline on the Work Effectiveness of the Employees of Balittri Parungkuda Sukabumi.

Keywords: *Work Environment, Supervision, Work Discipline, Work Effectiveness.*

Abstrak. Karyawan mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia yang dapat mengetahui apa input-input apa yang diambil dari lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program IBMSPSS 25.0. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan beberapa perhitungan analisis. Teknik penarikan sampel adalah sampel jenuh. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi yang berjumlah 88 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Tingkat Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi termasuk ke dalam kategori Cukup (2) Tingkat pengawasan yang dirasakan oleh karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi termasuk ke dalam kategori Cukup (3) Tingkat disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi termasuk ke dalam kategori Cukup (4) Tingkat Efektivitas kerja yang dirasakan oleh karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi termasuk kategori Cukup (5) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi (6) Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi (7) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi (8) Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balittri Parungkuda Sukabumi.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja.*

A. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia yang dapat mengetahui apa input-input apa yang diambil dari lingkungan. Serta mencari tahu bagaimana cara mendapatkan, mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi output. Peran manusia sebagai karyawan akan menunjukkan efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan seluruh kegiatan perusahaan hal ini menunjukkan bahwa tanpa sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan walaupun perusahaan memiliki sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dianggap sebagai lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal sehat aman dan nyaman. Untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan ada faktor pendukung yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hasil yang disebut juga dengan efektivitas kerja adalah selesainya pekerjaan pada waktu tertentu, yaitu pelaksanaan pemimpin bisnis harus memperhatikan beberapa aspek, antara lain lingkungan, pengawasan, dan disiplin kerja.

(Siagian, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mengingat banyaknya aktivitas karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah kenyamanan lingkungan.

Menurut (Kesumawaty, 2014) menganggap pengawasan sebagai proses melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan mengevaluasinya dan jika perlu menyesuaikan dengan niat menentukan kinerja pekerjaan itu. Konsisten dengan rencana awal. Karyawan yang berpikir merencanakan dan melaksanakan sesuatu sedang dalam pengembangan pertumbuhan membutuhkan tingkat efektivitas yang tinggi.

Menurut (Margahana, 2018) Disiplin merupakan fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sangat sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut (Heryati, 2019) efektivitas merupakan kemampuan pemimpin efektivitas kerja dalam kaitannya dengan konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para shareholder dan para stakeholder organisasi lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana tingkat Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi
2. Bagaimana tingkat Pengawasan Kerja yang dirasakan oleh Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi
3. Bagaimana tingkat Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi
4. Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi?
6. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi?
8. Seberapa besar tingkat dan pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja yang dirasakan oleh Karyawan Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode Teknik analisis koefisien determinasi uji t dan uji f dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar (Balittri) Parungkuda Sukabumi sebanyak 88 orang.

Dengan teknik pengmabilan sampel yaitu dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) yang merupakan hasil pengukuran dari koefisien korelasi. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,229	1,881

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat informasi bahwa *R Square* sebesar 0,257 atau 25,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja secara simultan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Efektivitas Kerja di Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar diperoleh dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 25,7% sedangkan sisanya sebesar 74,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji statistic t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). berikut merupakan hasil pengujian hipotesis t diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,399	2,815		,000
	X1	,070	,054	,150	,203
	X2	,231	,092	,295	,014
	X3	,220	,095	,231	,023

a. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan pengujian dua sisi, dan taraf signifikansi 5%, serta derajat kebebasan $df = n-k-1$ ($88-2-1$) = 85 yaitu 1,663 maka diperoleh t tabel sebesar 2,00856. Nilai t hitung pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} yang berarti $1,285 > 2,00856$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

Efektivitas Kerja.

2. nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} yang berarti $2,512 > 2,00856$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.
3. nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} yang berarti $2,322 > 2,00856$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

Uji F (Simultan)

Uji statistic f ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi secara simultan atau bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Berikut adalah hasil pengujian f (simultan) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,685	3	31,562	8,653	.000 ^b
	Residual	306,394	84	3,648		
	Total	401,080	87			
a. Dependent Variable: SKORE Y						
b. Predictors: (Constant), SKORE X3, SKORE X1, SKORE X2						

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan informasi Fhitung sebesar 94,685. Untuk dapat memperoleh Ftabel, dapat dilihat melalui tabel statistic pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $88-2-1 = 85$ Hasil yang didapat untuk Ftabel yaitu sebesar 3.100. Diperoleh Fhitung $>$ Ftabel atau $8,653 > 3,100$ dan dinilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka didapatkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar secara parsial (Uji T) yang diperoleh nilai T_{hitung} 3,525 dengan T_{tabel} yang didapat sebesar 1,663 yang berarti nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,525 > 1,663$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Pengawasan (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar secara parsial (Uji-T), diperoleh nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} yang didapat sebesar 4,319 yang berarti nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,319 > 1,663$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi didapatkan kesimpulan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar

secara parsial (Uji-T), diperoleh nilai Thitung dengan Ttabel yang didapat sebesar 3,120 yang berarti nilai Thitung > Ttabel atau $3,120 > 1,663$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi didapatkan kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar secara simultan (Uji-F). Diperoleh Fhitung > Ftabel atau $8,653 > 3,100$ dan dinilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka didapatkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Industri dan Penyegar.

Daftar Pustaka

- [1] Heryati. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v11i4.3307>.
- [2] Kesumawaty, E. (2014). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staff Dalam kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru). *Jurnal Ilmu Politik Dan Sosial*, 1-16.
- [3] Margahana, H. (2018). The effects of job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical. *Researchgate.Net*, 4(August), 42–54. https://www.researchgate.net/profile/Siswoyo-Haryono/publication/327096355_The_Effects_of_Job_Motivation_and_Job_Satisfaction_Toward_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_and_Its_Impact_on_Job_Performance_of_Paramedic.
- [4] Siagian. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- [5] Malika Divya, Irfani Aminuddin. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 43-46.