

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KREASI ADIGUNA BETON (KRATON) DESA BENTOK KAMPUNG TANAH LAUT

Oleh : Winda Pratiwi

Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari

NPM : 16.31.0055

windapratiwi1507@yahoo.com / No HP: 082256678477

ABSTRAK

Winda Pratiwi, 16.31.0055, 2019. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari. Di bawah bimbingan Bapak Dr. H.M. Harlie, MM, dan Hj. Farida Yulianti, SE, MM. Dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Peranan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin lingkungan kerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi penelitian sebanyak 30 orang responden. Lokasi penelitian bertempat di Desa Bentok Kabupaten Tanah Laut. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dimana hal itu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut.

Kata Kunci: Disiplin; Lingkungan; Kerja; Kinerja; Karyawan.

ABSTRACT

Winda Pratiwi, 16.31.0055, 2019. Department of Management, Faculty of Economics, Kalimantan Islamic University (UNISKA), Muhammad Arsyad Al-Banjari. Under the supervision of Dr. H.M. Harlie, MM and Hj. Farida Yulianti, SE, MM. Under the title of “The Analysis on Work Environment and Work Discipline towards Employee Performance at PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton), Bentok Kampung Village, Tanah Laut”.

This research aimed to examine: the roles and effects of work environment and work discipline towards employee performance at PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton), Bentok Kampung Village, Tanah Laut. The method used within this research was descriptive and qualitative. The data were obtained from interview, questionnaire and obseravtion. The population of the research comprised of 30 respondents. The research location was at Bentok Village, Tanah Laut Regency. The result of the research showed that good and conducive work environment and work discipline affected the employees' work motivation which also brought positive effect to the employees' performance at PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton), Bentok Kampung Village, Tanah Laut

Keywords: Discipline; Work; Environment; Employee; Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan Sumber Daya Manusianya. Sehingga Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa factor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang. Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat di wujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah deskriptif kualitatif. Karena dalam artikel ini akan disajikan hasil penelitian yang bersifat deskriptif, menggunakan analisis, megacu pada data, dan memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, serta menghasilkan suatu teori.

Jenis Data yang digunakan dalam sebuah penelitian haruslah merupakan data yang bisa dipertanggungjawabkan. Adapun jenis data pada penelitian ini adalah :

- Data Kualitatif : data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa angka-angka atau bilangan.
- Data kualitatif : merupakan data yang dapat mencakup hampir seluruh data no numerik dimana data ini biasa menggunakan kata-kata atau kalimat untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Misalnya data keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan respondens serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah.

Sumber Data merupakan subjek darimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- Data Primer : Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer bisa juga diartikan sebagai data yang didapat dari sumber pertama bisa melalui wawancara atau observasi langsung ke lapangan.

- Data Sekunder : Data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Penelitian ini bertempat di PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung, Rt. 05/ Rw. 02 Kec. Bati-Bati Kab. Tanah Laut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teknik pengambilan sampel (sampling aksidental), jumlah karyawan di PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut, yang berhasil dijangkau melalui penelitian ini untuk dijadikan sampel responden sebanyak 30 orang. Dan tingkat partisipasi karyawan untuk mengisi kuesioner 100 persen dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut, laki-laki lebih banyak dari pada jumlah karyawan laki-laki yaitu 80% sedangkan karyawan perempuan hanya 20%. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan cukup berat dan beresiko untuk dikerjakan oleh perempuan, karena pekerjaan ini lebih sering dilakukan dilapangan yang lebih memerlukan kemampuan fisik yang lebih besar.

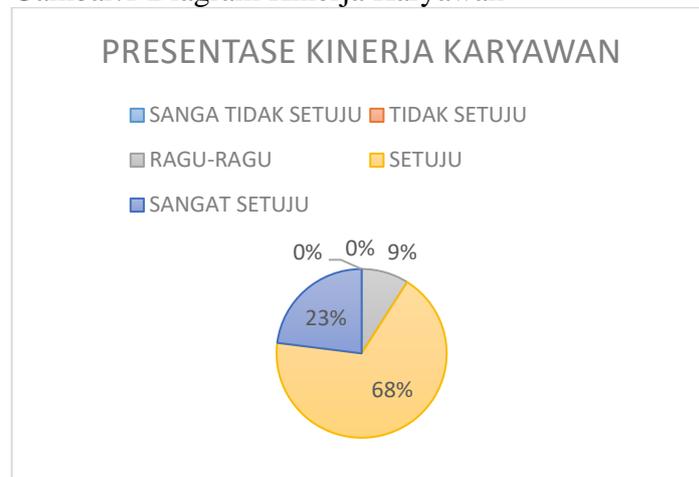
Usia sebagian besar responden berkisar antara 26-45 tahun yaitu 73%. Sedangkan sebagian lagi usia responden berkisar antara 46-60 tahun yaitu 27%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan dari PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut memiliki usia yang produktif dalam bekerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Kinerja karyawan memiliki peranan terhadap produktifitas PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) Desa Bentok Kampung Tanah Laut. Untuk hasil rata-rata jawaban responden tentang Kinerja adalah sebesar 41,3. Sebagian responden menjawab sangat setuju 23%, menjawab setuju 68%, dan menjawab ragu-ragu 9%. Ini menunjukkan bahwa sebagian responden mengetahui dan paham dengan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diserahkan ke mereka, sedangkan yang masih menjawab ragu-ragu kemungkinan masih kurang paham atas tugas dan tanggung jawab kerja yang di berikan oleh atasannya.

1) Tabel.1 Kinerja Karyawan

NO	KATEGORI	TOTAL	PRESENTASE (%)
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	R	27	9%
4	S	204	68%
5	SS	70	23%
RATA-RATA = 41,3			

Gambar.1 Diagram Kinerja Karyawan

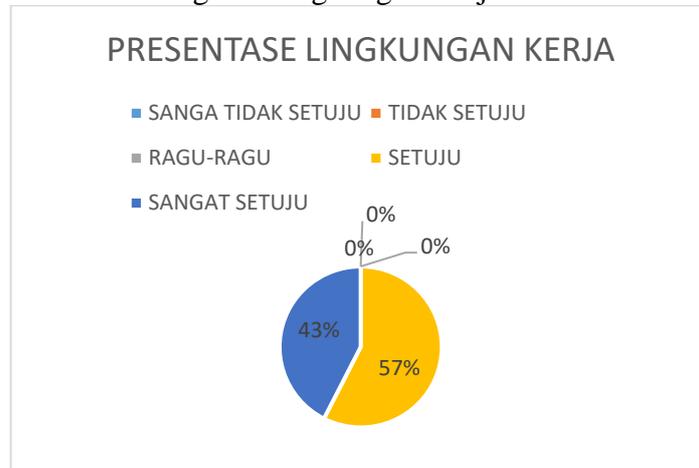


Untuk hasil rata-rata responden tentang Lingkungan kerja adalah sebesar 17,7. Sebagian responden menjawab sangat setuju 42,5%. Dan menjawab setuju 57,5%. Ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang baik bisa menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2) Tabel Lingkungan Kerja

NO	KATEGORI	TOTAL	PRESENTASE (%)
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	R	0	0%
4	S	69	57,5%
5	SS	51	42,5%
RATA-RATA = 17,7			

Gambar.2 Diagram Lingkungan Kerja

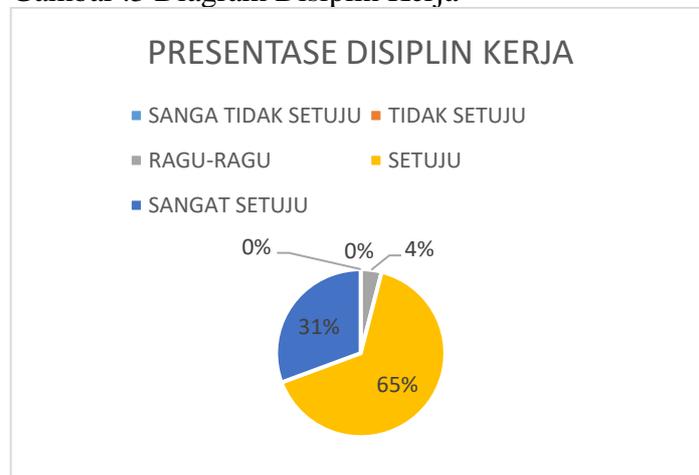


Untuk hasil rata-rata responden tentang Disiplin kerja adalah sebesar 21,3. Sebagian responden menjawab sangat setuju 30,6%, menjawab setuju 65,3%, dan menjawab ragu-ragu 4%. Ini menunjukkan bahwa sebagian responden sudah mengetahui pentingnya Disiplin kerja, dan yang masih menjawab ragu-ragu kemungkinan masih kurang mengerti ataupun kurang paham pentingnya Disiplin kerja.

3) Tabel Disiplin Kerja

NO	KATEGORI	TOTAL	PRESENTASE (%)
1	STS	0	0%
2	TS	0	0%
3	R	6	4%
4	S	98	65,3%
5	SS	46	30,6%
RATA-RATA = 21,3			

Gambar .3 Diagram Disiplin Kerja



4. PENUTUP

Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan, dimana banyaknya responden menyatakan setuju ketika lingkungan kerja menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui apakah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan dampak positif seperti meningkatnya kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan rata-rata responden menyatakan setuju jika lingkungan kerja yang baik dan rasa disiplin kerja berpengaruh baik pula bagi kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan dengan berbagai cara menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat menumbuhkan rasa disiplin kerja.

Dan saran yang diberikan kepada PT. Kreasi Adiguna Beton (Kraton) agar dapat memberikan penghargaan berupa pujian, kenaikan gaji, ataupun insentif kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sedangkan karyawan yang belum disiplin dalam bekerja dapat diberikan hukuman (*Punishment*) berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

5. REFERENSI

- Amin, M. (2012). Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo.
- Darman. (2015, Desember 15). *Lingkungan kerja* . Diambil kembali dari Teori - Teori Manajemen dan Organisasi: <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html>
- Pranata, R. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
- Pratama, A. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers.
- Riadi, M. (2014, januari 14). Dipetik april 28, 2017, dari Kajian Pustaka: <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/bahasa-pemrograman-delphi.html>

- Riadi, M. (2014, Januari 11). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Diambil kembali dari KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Riadi, M. (2014, Januari 16). *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*. Diambil kembali dari KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>
- Riadi, M. (2019, April 13). *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Diambil kembali dari KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Riyadi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas.
- Sari, T. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Unknown. (2009, Juli 10). *Kinerja Karyawan : Definisi, Faktor Yang Mempengaruhi dan cara Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Diambil kembali dari Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen: <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang