

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DARMA PANCA SAMUDRA GRESIK

Muchammad Ramadhan Aris¹⁾ dan Nur Cahyadi²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik

2) Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik

Alamat: Kampus Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik Jawa Timur

Email: ramadhanaris9916@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on the performance employees of PT. Panca Samudra Gresik. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique uses saturated samples. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis prove that work discipline and work environment are proven to have a partially significant influence on employee performance at PT. Panca Samudra Gresik. These results can be interpreted that the existence of work discipline and work environment can improve employee performance at PT. Panca Samudra Gresik.*

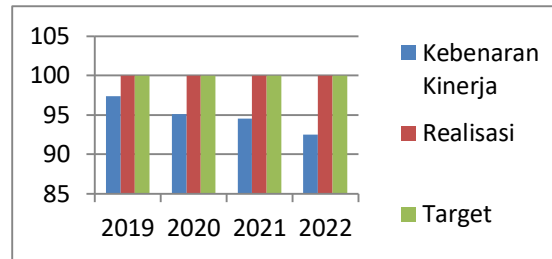
Keywords: *Work discipline, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan. Permasalahan yang sering dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

PT. Darma Panca Samudra perusahaan bongkar muat (PBM) yang terletak kabupaten gresik ini telah berdiri pada awal bulan januari 2016. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa bongkar muat ini melayani jasa bongkar cargo dari tongkang ketruk dan jasa muat cargo dari truk ke tongkang, untuk kargo atau muatan yang dibongkar atau dimuat yakni batubara, pasir kwarsa, kendaraan berupa alat berat, mesi kapal dan beberapa jenis barang proyek. Untuk wilayah kerja dari perusahaan bongkar muat ini berada di pelabuhan umum gresik.

Fenomena menarik di lapangan terjadi peniurunan kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudra. Berikut ini adalah tabel 1.1, menggambarkan tentang terjadi penurunan kinerja dari Tahun 2019-2022.



Sumber: Data PT. Darma Panca Samudra

Gambar 1. Kinerja Karyawan PT. Darma Panca Samudra

Berdasarkan data pada gambar 1 menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2019 – 2022 kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudra terjadi penurunan dengan meningkatnya kesalahan. Dari tahun 2019 tingkat kebenaran kinerja 97,4%, pada tahun 2020 tingkat kebenaran kinerja menurun menjadi 95,1%, pada tahun 2021 tingkat kebenaran kinerja menurun lagi menjadi 94,5%, dan pada tahun 2022 tingkat kebenaran kinerja menurun lagi menjadi 92,5%. Untuk kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudra selalu mencapai target 100% dengan tingkat kebenaran semakin menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak fachrul rozy sebagai *manager HRD* PT. Darma Panca Samudra fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Darma Panca Samudra, seperti keterlambatan alat transportasi, keterlambatan ini terjadi karena alat transportasi berupa truck mengalami macet waktu perjalanan ke lokasi bongkar muat sehingga kedatangan tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Keterlambatan terjadi juga karena kendaraan truck berisi muatan yang akan dikirim macet ditimbangan, macet ini terjadi karena banyaknya antrian truk, kemudian permasalahan Keterlambatan alat bongkar muat, keterlambatan ini terjadi karena alat bongkar muat seperti *exvator*, *loader* dan *crane* mengalami kerusakan yang mana pihak PT. Darma Panca Samudra tidak mengetahuinya. Keterlambatan juga terjadi karena datangnya alat berat tersebut terlambat.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudra, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2019;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Berikut ini adalah Tabel 1, yang menggambarkan tentang kehadiran kerja karyawan PT. Darma Panca Samudra.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Darma Panca Samudra

Bulan	Keterangan					Total	Jumlah pegawai	%
	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Cuti			
Maret	-	-	-	-	1	1	45	2
April	-	2	-	-	1	3	45	7
Mei	-	3	-	1	1	5	45	11
Juni	2	2	-	-	3	7	45	15
Juli	4	2	1	1	2	10	45	22
Agustus	2	3	2	2	3	12	45	27

Sumber: Data PT. Darma Panca Samudra

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan PT. Darma Panca Samudra, mengalami peningkatan setiap bulannya. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat 2-7%. Peningkatan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena bertambahnya karyawan yang datang terlambat pada saat masuk kerja, bertambahnya karyawan yang izin untuk urusan keperluan keluarga dan bertambahnya karyawan yang tidak masuk

tanpa alasan sehingga pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Tingginya kehadiran pegawai merupakan sikap dari kedisiplinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudra.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT Darma Panca Samudra belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya *file-file* yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT Darma Panca Samudra.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Darma Panca Samudra.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan salah satu sarana untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan menerapkan disiplin kerja dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Macam-macam disiplin kerja menurut Mangkunegara (2019) ada 2 bentuk disiplin kerja, 1) Disiplin preventif, yaitu Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. 2) Disiplin korektif, yaitu Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah : 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi,

jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Ada tiga indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019): 1) Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat. 2) Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2019). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan sarana prasarana disekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) Faktor-faktor pendukung lingkungan kerja, seperti penerangan yang baik di tempat kerja, temperatur yang sejuk di tempat kerja, sirkulasi yang baik di tempat kerja dan kelembaban yang baik di tempat kerja. 2) Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja, seperti bau-bauan yang tidak enak di tempat kerja, tata warna yang kurang baik di tempat kerja, dekorasi yang buruk di tempat kerja, musik yang bising di tempat kerja dan keamanan yang tidak baik di tempat kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019) ada tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut. 1) Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti penerangan, suhu udara, warna ruangan dekorasi dan keamanan kerja. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Seperti hubungan kerja dan suasana kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2018), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut

Wirawan (2018), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2020). Menurut Bangun (2019) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Faktor-faktor kinerja menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya (Sofyandi, 2021). Sementara menurut Bangun (2019) penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Indikator kinerja menurut Afandi (2021) sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2) Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4) Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. 5) Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum. 6) Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. 7) Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga datanya berupa angka-angka (*numeric*). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian sehingga tahapan-tahapan yang harus dilakukan tergambar jelas. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020;80). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Darma Panca Samudera yang berjumlah 45 orang.

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2020), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 45 karyawan.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020). Jawaban yang diharapkan penelitian ini telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disanggupi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pada penelitian ini digunakan angket atau kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel 0,294 dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung $>$ r tabel. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,7 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis (α) = 5%	Keterangan
Disiplin Kerja	0.829	0.700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.767	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.771	0.700	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2023)

Hasil Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas

Dasar dalam pengambilan keputusan adalah: 1) H_0 : Jika nilai signifikansi > 0.05 dan residual berdistribusi normal data yang akan diteliti tersebut. 2) H_a

: Jika nilai signifikansi < 0.05 dan residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang dipilih dalam uji heteroskedastisitas adalah Uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser adalah: 1) Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai uji Glejser disiplin kerja sebesar 0.467, lingkungan kerja sebesar 0.881 dan hal tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0.05 .

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2: Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter						
	Mult. R	R Square	Adjusted R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,784	0,615	0,597	2,569	0,745	0,002	0,05
Lingkungan Kerja					0,576	0,000	

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,569 + 0,745 (X_1) + 0,576 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 2, Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,597 dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan PT. Darma Panca Samudra Gresik sebesar 59,7%, sedangkan selebihnya 40,3% dapat disumbangkan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Darma Panca Samudera. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,745 artinya jika disiplin kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja karyawan PT Darma Panca Samudera akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,576, artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan lebih baik lagi

maka kinerja karyawan PT Darma Panca Samudera akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Darma Panca Samudera. Berdasarkan tanggapan dan penilaian karyawan tentang disiplin kerja, yaitu karyawan selalu mentaati ketentuan jam kerja perusahaan, yakni masuk, pulang dan jam istirahat. PT. Darma Panca Samudra memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak mentaati jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat, dengan peraturan ini menjadikan karyawan termotivasi untuk disiplin terhadap peraturan jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartiningsih (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Darma Panca Samudera. Berdasarkan tanggapan dan penilaian karyawan tentang lingkungan kerja yaitu karyawan mampu beradaptasi dengan suhu udara di lokasi kerja dengan baik. PT. Darma Panca Samudra memberikan fasilitas penyejuk ruangan (AC) yang bisa digunakan karyawan untuk mengatur suhu udara di ruangan kerja, sehingga para karyawan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas pekerjaan. Hal tersebut membuktikan bahwa perbaikan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasmawati (2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Peningkatan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Darma Panca Samudra. 2) Perbaikan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Darma Panca Samudra.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: Berdasarkan kuesioner disiplin kerja, diperoleh skor terendah pada butir pernyataan karyawan selalu mentaati prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau tugas-tugas yang seharusnya ditangani. Kepatuhan dapat menggerakkan roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang sempurna. sebaiknya manajemen PT. Panca Samudra mengedukasikan peran dan posisi masing-masing karyawan, dengan begitu karyawan dapat memahami tugas dan kewajibannya, agar lebih tertib HRD juga bisa memberikan sanksi yang akan diterima karyawan jika karyawan tidak melakukan tugasnya sesuai dengan SOP, sebaliknya pihak perusahaan juga bisa memberikan *reward* kepada karyawan

yang terus mematuhi SOP dan berprestasi, agar karyawan merasa dihargai dan akan termotivasi untuk selalu mematuhi SOP perusahaan.

Berdasarkan kuesioner lingkungan kerja, diperoleh skor terendah pada butir pernyataan karyawan merasa diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja. Karyawan yang egois, mau menang sendiri, dan sulit bekerjasama dengan baik saat bersama tim atau rekan kerja patut ditindaklanjuti. Selain berdampak pada produktivitas kerja tim, hal tersebut juga dapat menimbulkan suasana yang kurang baik sesama rekan kerja. Sebaiknya pihak perusahaan mencari tahu akar permasalahan tersebut, kemudian berbicara dengan karyawan yang saling bermasalah dan memberi motivasi yang membangun agar karyawan bersemangat lagi untuk saling bekerjasama dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept and Indicator Human Resourcer Management for Management Research*, Cetakan Ke-1. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 2, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Ke-5, PT Rajagrafindo Persada.
- Sofyandi, Herman. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*, Cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sukoco. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi PT. Temprina Media Grafika Surabaya*. Skripsi. Gresik: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Zahid, Yakhya. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik*. Skripsi. Gresik: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik.