

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 PALOPO**

Perawanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univesritas Muhammadiyah Palopo
Jl. Jend Sudirman No.Km.03, Binturu, Wara Sel, Kota Palopo
Sulawesi Selatan 91992
E-mail: perawanti462@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Data yang digunakan yaitu data primer adalah data yang bersumber secara langsung dari sampel yang berhubungan metode pengambilan data menggunakan survey kuesioner kepada 91 karyawan di PT.PLN (Persero) Up3 Palopo. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, setelah data terkumpulkan, kemudian data diolah menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic product and survey salution*) versi 22. Hasil penelitian ini pertama uji t, lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan $t_{hitung} 2,292 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,462 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 25,7% dan sisanya 73,3% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Kata kunci : Lingkungan kerja, disiplin kerja,dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. The data used, namely primary data, is data sourced directly from samples related to the data collection method using a questionnaire survey to 91 employees at PT.PLN (Persero) Up3 Palopo. The analysis in this study uses multiple linear analysis, after the data is collected, then the data is processed using the SPSS (Statistics product and survey salution) application version 22. The results of this study are

the first t test, the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance which is shown by testing the hypothesis based on tcount 2,292 > ttable 1,662 with a significant value of 0.024 > 0.05, work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a value of tcount 3,462 > ttable 1,662 with a significant value of 0.001 > 0.05. The value of the coefficient of determination (R2) indicates that the independent variable in explaining the dependent variable is 25.7% and the remaining 73.3% is explained by other variables not discussed in the study.

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

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikelola dengan benar untuk meningkatkan suatu keefektifan dan keefisienan yang dapat memunculkan kinerja yang ada pada suatu perusahaan yang baik. Untuk itu agar tercapainya suatu organisasi dalam perusahaan harus mampu membuat situasi dan kondisi yang mendorong dan yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang baik khususnya dalam suatu kinerja karyawan, maka dari itu suatu organisasi perlu memperhatikan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam suatu keberhasilan organisasi atau lembaga yang ada dalam hal mencapai tujuannya dengan demikian kaitannya yang dicapai oleh sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, karena sumber daya manusia dapat diatur dan diolah sumber daya lain yang telah dikuasai oleh suatu organisasi untuk

membantu wujudkan tujuan pada organisasi itu sendiri.

Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan karyawan dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia dimiliki perusahaan hal ini terkait pada karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan terdapat dalam suatu masalah yang penting dalam suatu organisasi, dengan demikian yang dicapai organisasi dapat memiliki kaitan yang besar dengan prestasi kerja para karyawan tersebut. Jika prestasi kerja (kinerja) karyawan meningkat maka kemungkinan besar meningkat pula kinerja perusahaan tersebut, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan dapat mengalami penurunan. Prestasi kerja karyawan yang baik yaitu kinerja yang punya keahlian (*skill*) dalam jalankan tugas-tugasnya dan bisa kerja keras untuk perusahaan.

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan, perusahaan perlu perhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara

lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kualitas kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan yang lainnya. Dari faktor tersebut dapat terpengaruh pada perusahaan, tergantung pada kenyataan yang sebenarnya terjadi, ada yang berpengaruh dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2006:2).

Menurut Sri Widodo (2016:95), yang dimaksud lingkungan kerja yaitu semua karyawan mampu untuk mengerjakan tugas sehari-hari yang di berikan kepadanya dengan semua sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut. Sedangkan menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) yang dimaksud lingkungan kerja merupakan apa saja yang ada pada sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dan mengerjakan tugas yang dibebankannya. Adapun yang dikemukakan oleh Simanjuntak, (2003:39) yaitu semua alat perlengkapan yang dilakukan lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, cara kerja sebagai pengaruh kerjanya yang benar sebagai individu maupun sebagai sekelompok orang.

Hasibuan (2010:193), Mengemukakan disiplin kerja merupakan pengetahuan dan kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan yang ada pada perusahaan dan prosedur kerja yang diberlakukan. Sedangkan menurut

Rivai (2011) pengertian disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para atasan untuk komunikasi kepada para karyawan supaya mereka dapat bersedia untuk merubah suatu sikap dengan suatu usaha yang tujuannya meningkatkan suatu kesadaran seseorang dalam memenuhi semua peraturan perusahaan. Adapun yang dikemukakan menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja yaitu bagaimana menimbulkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak muncul dengan sendirinya.

Menurut Mangkunegara (2008:67), prestasi kerja (kinerja) yaitu sebagai hasil kerja secara meningkat yang dapat tercapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, karyawan yang bias menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik akan mendapatkan kinerja yang meningkat. Dan yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2006; 63) Kinerja dijelaskan jika suatu tujuan kerja bisa terselesaikan dalam jangka yang benar atau tidak melewati waktu yang sudah tersedia. Performan akan kurang jika lebih batas waktu yang ditentukan atau tertunda suatu kinerja yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang sangat besar dalam perusahaan karena kinerja merupakan wujud hasil akhir dari

prosedur karyawan menangani tanggung jawabnya.

Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di kota Palopo adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengajukan pelayanan pada masyarakat berupa tersedianya listrik bagi masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan maka, kebutuhan listrik meningkat di setiap saat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin demi kenyamanan pelanggan. PLN itu sendiri memiliki unit-unit yang punya tugas setiap bagian pusatnya. Salah satunya Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yaitu unit pelaksana dibawah unit pusat distribusi.

PT.PLN (persero) UP3 Palopo harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara terbaik dapat mengembangkan kinerja karyawan dengan mengawasi rencana lingkungan kerja dan disiplin kerjanya. Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada suatu perusahaan dan mempunyai banyak manfaat bagi organisasi karena dengan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT.PLN (persero) UP3 Palopo dapat mencegah munculnya suatu masalah saat bekerja dan kelalaian dalam bekerja. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan kuat, maka perusahaan dapat lebih gampang untuk memikat karyawan yang berkemampuan, mendirikan dan memberikan rasa kekeluargaan dapat lebih menaikkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan belum adanya penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di PT.PLN (Persero) UP3 Palopo dan setelah mengamati dari kejadian di atas keputusan muncul dipemikiran dengan cara apa seluruh bagian tercantum saling keterkaitan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut uraian diatas bahwa harus dilaksanakan suatu penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.**

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di

atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut maka penelitian ini dilakukan penulis berharap penelitian ini tidak hanya menjadi salah satu syarat penyelesaian studi tetapi juga memberikan manfaat bagi pihak-pihak berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Merupakan satu kesempatan untuk menerapkan teori-teori ekonomi yang di bangku perguruan tinggi ke dalam praktik-praktik sesungguhnya.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
3. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi

pembaca dan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batas penelitian

Peneliti membatasi ruang lingkup dan batasan penelitian mengenai masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian ini, sehingga peneliti bisa terfokus untuk dilakukan. Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian yaitu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) UP3 Palopo. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai peneliti memfokuskan penelitiannya hanya pada bagian yang diperlukan saja. Batasan penelitian ini harus dibatasi agar tidak keluar atau melenceng dari pembahasan yang sudah difokuskan sejak penelitian ini dilakukan. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat fokus dalam beberapa bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam, dan memudahkan peneliti untuk mengolah data yang diperoleh.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu karyawan memenuhi suatu pekerjaan dalam sehari-hari. Lingkungan kerja yang

yang baik mengedepankan rasa nyaman dan aman mengharuskan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi suasana tempat karyawan bekerja. Jika karyawan memperkirakan lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan bertahan dimana mereka bekerja untuk melaksanakan aktivitas sehingga waktu kerja para karyawan digunakan secara efektif dan optimal. Menurut (Nitisemito, 2000), lingkungan kerja yaitu seluruh keadaan yang ada disekitar yang bisa merekomendasikan pengaruh bagi dirinya ketika sedang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yaitu semua bahan dan alat perkakas yang ada disekelilingi tempat orang bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, baik fisik maupun non-fisik yang dapat menjunjung tinggi kinerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan tugas yang berikan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan sehat diperlukan untuk membantu kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja yang sebenarnya, lingkungan kerja yang tidak nyata seperti hubungan sosial dengan rekan

kerja dan atasan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2 Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
Suasana kerja yaitu suatu kondisi yang terdapat disekeliling karyawan yang sedang mengerjakan pekerjaan yang dapat memerintah penerapan kerjaan itu sendiri. Kondisi pekerjaan ini dapat melingkupi, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan kerja antara rekan kerja
Munculnya hubungan antar rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam kelompok bisa berlangsung dengan gampang.
3. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan
Adanya komunikasi yang baik, perbuatan menghormati dan menuruti pada hubungan kerja antara atasan dan bawahan, sehingga tujuan perusahaan akan gampang berhasil.
4. Tersedianya fasilitas kerja
Mengenai hal dimaksudk bahwa perlengkapan yang dipergunakan untuk membantu kelancaran kerja yang lengkap dipergunakan. Adanya fasilitas kerja yang lengkap, wmeskipun tidak baru merupakan salah satu

penunjang prosedur dalam bekerja.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terwujudnya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Ini adalah faktor penting untuk memperluas keahlian kerja karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi kondisi jiwa mereka. Dengan memanfaatkan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat yang berbeda, kesenangan dan ketenangan kerja para karyawan akan tetap terjaga.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja dapat dengan tidak langsung mempengaruhi rekan kerja, karena dalam persoalan seperti lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa hebat dalam menangani tanggung jawab mereka.

3. Penerangan

Penerangan untuk situasi ini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga siang hari. Dalam melakukan kewajiban karyawan membutuhkan penerangan yang memadai, apabila pekerjaan yang diselesaikan membutuhkan ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang memadai dari ventilasi udara yang dapat diakses akan membangun kesehatan pekerja yang sebenarnya. Selain ventilasi, pembangunan gedung juga dapat mempengaruhi pertukaran udara. Misalnya, gedung dengan atap tinggi akan memberikan pertukaran udara yang lebih disukai dari pada gedung dengan atap rendah. Hal lain yang harus diperhatikan adalah volume ruangan harus relatif terhadap jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara terjadi lebih baik

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan untuk keselamatan pribadi seringkali diartikan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu meliputi keamanan terhadap milik pribadi karyawan dan juga gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan tercipta ketenangan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan gangguan seseorang karena keributan, maka pada saat itu keterikatan di tempat kerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan banyak kesalahan atau kerusakan. Ini menghasilkan kerugian.

7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Menurut (Azahraty, 2018), disiplin kerja yaitu manajemen sumber manusia yang penting, karena semakin meningkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai. Adapun menurut (Malayu Hasibuan, 2010:193), disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2 Arti Penting Disiplin Kerja

Setiap perusahaan harus memperlakukan pekerjaan dengan sikap disiplin, karena setiap karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab karyawan tersebut untuk

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Disiplin juga merupakan alat untuk mendorong karyawan agar bersemangat dalam bekerja dan memiliki semangat kerja, mendorong tingkat kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator menurut Rivai (2011), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Ini merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan. Biasanya karyawan dengan disiplin kerja yang buruk sudah terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Kekuatan pada peraturan kerja

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kehati-hatian yang tinggi akan secara konsisten berhati-hati, berwawasan dan intensif dalam bekerja, serta secara konsisten menggunakan sesuatu dengan sukses dan mahir.

5. Bekerja etis

Beberapa pekerja mungkin mengambil bagian dalam perilaku yang buruk terhadap pelanggan atau berpartisipasi dalam perilaku yang tidak pantas. Ini adalah jenis kegiatan disiplin, jadi bekerjalah secara moral sebagai indikasi disiplin kerja yang baik.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
Pimpinan mempunyai kedudukan terpenting dalam melakukan sikap disiplin karyawan, bilamana pemimpin mempunyai perilaku disiplin maka karyawan akan mencontohkan perilaku disiplin karyawan.
2. Faktor sistem penghargaan
Jika karyawan diberi penilaian sesuai dengan kerajinan dan ketaatannya, maka karyawan pasti selalu menimbulkan perilaku disiplin.
3. Faktor kemampuan
Mengenai dalam bagian kemampuan akan membuat faktor untuk meningkatkan rasa disiplin karyawan.
4. Faktor balas jasa
Mengenai balas jasa yang diterima oleh karyawan yang baik maka tingkat disiplin juga meningkat.
5. Faktor keadilan
Atasan juga harus berkelakuan adil pada para karyawan,

mengenai karyawan yang salah mesti diberikan hukuman.

6. Faktor pengawasan
Masing-masing perusahaan mesti ada pemeriksaan untuk keamanan yang baik.
7. Faktor sanksi hukum
Karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi hukum yang berlaku, agar setiap karyawan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas.
8. Faktor ketegasan
Pimpinan juga harus berani tegas akan pengambilan keputusan tentang karyawannya apabila karyawan tersebut bersalah pimpinan harus tegas dalam pengambilan keputusan.
9. Faktor hubungan kemanusiaan
Hubungan antara atasan maupun rekan kerja juga menjadi faktor untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* ataupun *Actual Performance* (prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya yang tercapai dengan karyawan). Kinerja karyawan ialah pendapatan dalam prosedur kerjaan ditetapkan selaku perencanaan dalam jangka serta wilayah dengan organisasi yang berhubungan dengan karyawan. Kinerja ialah sesuatu keberhasilan yang terkategori serta yang dicapai dengan tertuju pada aksi pemasukan serta pelaksanaan yang

diminta dalam suatu kerjaan. Prestasi kerja juga bisa pula dimaksud selaku prestasi ataupun hasil kerja, dimana pemasukan pekerjaan yang tercapai oleh seseorang dengan melaksanakan kewajiban yang ditanggungjawabkan kepada karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja yaitu dimana sesuatu hasil pekerjaan secara mutu serta kuantitas yang digapai pada seorang karyawan dengan melaksanakan tugas yang benar dan kewajiban sudah ditetapkan kepada karyawan. Menurut (Kanto, 2017:171), kinerja yaitu dengan penerapan perilaku pekerjaan seseorang karyawan dengan melaksanakan tanggungjawab dengan semestinya yang ditunjukkan kepadanya yang diwajibkan dalam kinerja selaku donasi yang sama dalam industri pada bagian yang ditetapkan. Karena itu ialah kinerja karyawan sebagai yang memastikan sesuatu kesuksesan pula sebagai kelangsungan berkembangnya sesuatu industri/organisasi.

Dalam dunia kerja, mempunyai makna berarti yang sudah dicapai oleh seorang ataupun perkumpulan orang lain dalam waktu tertentu. Pada hakikatnya tujuan yang mau dicapai oleh organisasi merupakan mencari keuntungan/laba. Dengan demikian, organisasi dituntut dibuat secara tidak beruba-ubah menggarap presentasi kinerja supaya apa yang jadi tujuan organisasi bisa terlaksana sesuai kemauan organisasi.

Seperti yang dinyatakan oleh pemikiran lain, penerapan pula menampilkan penampilan, kapasitas serta keahlian yang digerakkan oleh orang ataupun kelompok buat menuntaskan pekerjaan mereka cocok dengan tanggung jawab tiap pekerja dengan tujuan akhir buat menggapai hasil kerja yang lebih baik ataupun lebih jelas mengarah pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Dari penafsiran di atas cenderung disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah akibat dari penerapan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi cocok sasaran serta pengaturan perusahaan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja menurut Purnomo (2004: 3) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa diperkirakan lewat ikatan ataupun komunikasi atasan buat menanggulangi permasalahan bawahannya, tingkatan keahlian atasan buat mengakui masukan dari bawahan, tingkatan kemauan pemimpin buat mengakui pergantian yang terjalin dalam penerapan pekerja.

2. Kualitas

Kualitas pekerjaan diperkirakan oleh evaluasi pekerja tentang mutu pekerjaan yang diberikan serta kapasitas usaha dengan keahlian serta kapasitas karyawan.

3. Tanggung jawab

Kewajiban menimpa pekerjaan merupakan pemahaman dengan komitmen pekerja buat menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh industri.

4. Kerja sama

Kerja sama menerangkan gimana orang menolong ataupun membatasi upaya rekan mereka. Dengan terdapatnya kerja sama antar karyawan, hingga presentasi suse suatu organisasi hendak bertambah.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan kinerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut ialah:

1. Upah

Upah merupakan suatu penerimaan yaitu sesuatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja buat suatu jasa yang sudah dilaksanakan serta hendak dicoba. Upah berperan selaku jaminan kelangsungan hidup yang layak untuk kemanusiaan. Upah dinyatakan dalam wujud uang yang diresmikan bagi sesuatu persetujuan kerja antara pemberi serta penerima kerja.

2. Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan supaya didalam diri mereka muncul

semangat serta gairah kerja yang maksimal dalam industri.

3. Promosi

Salah satu alasan seseorang buat bekerja pada sesuatu industri merupakan terbukanya peluang buat maju. Telah terjadi kodrat manusia buat senantiasa bekerja lebih baik pada hari ini serta pada hari kemarin. Promosi merupakan perunahan peran seorang karyawan dalam rangkaian lapisan kepangkatan ataupun jabatan yang lebih besar dari seluruh karyawan serta ditinjau dari segi tanggung jawabnya.

4. Pendidikan

Pendidikan ialah sesuatu perihal yang besar pengaruhnya terhadap kenaikan prestasi kerja karyawan. Tingkatan pembelajaran seorang terus menjadi besar mungkin buat bisa meningkatkan prestasi kerja kejenjang yang lebih besar. Hingga dari itu pembelajaran pula bisa pengaruhi sesuatu prestasi kinerja karyawan pada perusahaan.

5. Peralatan yang digunakan

Dalam melaksanakan pekerjaan tiap hari pimpinan industri butuh mencermati para pekerja pada waktu melaksanakan pekerjaannya dengan tiap-tiap perlengkapan yang terdapat. Perlengkapan memiliki dampak yang sangat berarti dalam menjauhi pemborosan waktu kerja serta tenaga, dengan demikian kerja karyawan bisa di idamkan.

6. Keamanan

Dalam melaksanakan kegiatan seluruh karyawan bekerja baik dengan berfokus besar pada saat melakukan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Bila keamanan kurang dalam industri ataupun organisasi, hingga rusak konsentrasi karyawan serta hendak membatasi kinerja mereka. Begitu pula kebalikannya, bila keamanan besar hingga kendala dari luar lingkup kerja tidak bisa pengaruhi untuk kenyamanan didalam ruangan industri. Jadi dalaam sesuatu kinerja karyawan keamanan sangat pengaruhi kinerja karyawan dalam sesuatu industri.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330) penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan mengevaluasi kinerja karyawan di masa saat ini serta ataupun di masa kemudian secara relatif terhadap standard kinerjanya. Menurut Moeheriono (2009 : 106) terdapat 4 aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja

Ialah keberhasilan karyawan dalam penerapan kerja (*output*) umumnya terukur seberapa besar yang sudah dihasilkan, berapa jumlahnya serta berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan serta total perputaran asset, dan lainlain.

2. Perilaku

Ialah aspek tindak tanduk karyawan dalam melakukan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, perilaku serta perilakunya, baik terhadap sesama karyawan ataupun kepada sesama pelanggan.

3. Atribut dan kompetensi

Ialah keahlian serta kemampuan karyawan sesuai tuntutan jabatan pengetahuan keterampilan dan keahliannya.

4. Komparatif, ialah menyamakan hasil kerja karyawan dengan pegawai yang lain yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

2.4 Hipotesis

1. Di duga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.
2. Di duga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Palopo.
3. Di duga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, menganalisis

angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyelidikan yang tidak memihak dengan cara yang objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) UP3 Palopo. Dimana penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo dengan jumlah karyawan 91 karyawan menjadi sampel dari keseluruhan populasi karyawan. Upaya yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu (1) Kuesioner, kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang akan diteliti, teknik ini digunakan penulisan untuk memperoleh data melalui pertanyaan penulisan yang dibagikan kepada seluruh karyawan; dan (2) Dokumentasi, dokumentasi merupakan metode pengumpulan atau pencarian data yang berkaitan dengan hal-hal atau variabel-variabel yang berupa buku, catatan, surat kabar, majalah, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, menggunakan analisis data yaitu Analisis deskriptif, Analisis regresi linear berganda.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa t_{hitung} 2,292 lebih besar dari t_{tabel} 1,662, dengan demikian Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Lingkungan yang dimaksud di sini ialah lingkungan kerja yang aman, dan nyaman dari keributan/kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan terbentuk hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta dukungan dari fasilitas yang memadai, karena semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Zuhdi (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa t_{hitung} 3,462 lebih besar dari t_{tabel} 1,662 dengan demikian Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang sudah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini di buktikan dengan berkurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadirannya karyawan, lambatnya masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan selalu mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila disiplin kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian dengan metode uji F yang telah dilakukan, jadi dapat disimpulkan berdasarkan uji F nilai F_{hitung} 16,575 dengan nilai sig 0.000^b, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima artinya secara bersamaan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak mendukung juga tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini Hasil Penelitian FEB UMB Tahun 2019 37 dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkendali dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Palopo. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil

penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Intan Febriani (2019). Dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Maka penulis memperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo, dimana yang dimaksud seperti, lingkungan kerja yang aman, dan nyaman dari keributan/kebisingan dan lingkungan bersih merupakan cara untuk meningkatkan kinerja

karyawan, dengan demikian semakin meningkatnya suatu lingkungan kerja maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Palopo, dimana yang dimaksud seperti, ketidakhadirannya karyawan, lambatnya masuk kerja, dan pulang tidak sesuai waktu sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 25,7% dengan tingkat determinasi kuat sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhahraty. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2 (1) : 24-34
- Dewi Rahayu. 2014. Pengaruh Beban Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Pada CV. NABATEX, Skripsi, Gresik: *Program Studi Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Gresik, Hal 8 s/d 18.
- Dwipayana, M. A. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Hisbuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hisbuan, M. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Vol. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A.W., dan P. Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: *Pandiva Buku*.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dan Teori Praktik*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Produktifitas Kerja*, Cetakan ke-3 CV Mandar Maju, Bandung.
- Sidanti, H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal JIBEJA* 9 (1) : 44-53.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Cetakan Ke-22 Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, dan E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Purnada Media Grub, Jakarta.
- Sunyoto. 2015. *Teori Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, CAPS, Yogyakarta.

