

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SEPUH ENERGI ALAM

Nama Penulis [■]

(Nina Yuliana¹, Haedar, Sari Ratna Dewi³)

(ninayuliana@student.umpalopo.ac.id¹, haedar@umpalopo.ac.id²,

sariratnadewi@umpalopo.ac.id³)

(Manajemen^{1,2,3}, Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3})

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 100 karyawan PT. Sepuh Energi Alam. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. lingkungan kerja lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. disiplin kerja lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun disiplin kerja yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Produktivitas kerja karyawan*

ABSTRACT

This research is to see and analyze the effect of work environment and work discipline on employee productivity. Where the sample used as a respondent is as many as 100 employees of PT Sepuh Energi Alam. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents. The research method used is multiple linear

regression. Where the research results work environment has a significant positive effect on employee work productivity. This is shown in the t test that the value of prob. work environment is smaller than the 5% alpha level. Thus it shows that whatever the work environment received by employees is very influential on the work productivity of employees in the company, especially at PT Sepuh Energi Alam. Work discipline has no significant positive effect on employee work productivity. This is shown in the t test that the value of prob. work discipline is greater than the alpha level of 5%. Thus it shows that whatever work discipline received by employees does not affect employee work productivity

Keywords: work environment, work discipline, employee productivity

PENDAHULUAN

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Handoko et al., 2020) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya Zivin & Neidell dalam (Sasuwe et al., 2018) Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai Lincyanata et al dalam (Potale & Uhing, 2015). Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan

dalam implementasi sebuah organisasi Sudarma dalam (Fauzi & Wakhidah, 2020). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan Leblebici dalam (Siregar et al., 2021) . Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi Ratri & Palupiningdyah dalam (Septin, 2019). Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Fachreza et al., 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Selain itu terdapat beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. penelitian yang dilakukan oleh (Sidanti, 2015) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh (Adi et al., 2019) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas, hal ini

menunjukkan bahwa pada dasarnya sifat baik seorang individu adalah abstrak dan tidak hanya bisa dilihat atau diamati.

Dengan adanya hasil penelitian yang berbeda yang artinya terjadi inkonsistensi pada hasil penelitian, maka peneliti ingin meneliti kembali dengan variabel yang sama namun terdapat perbedaan objek penelitian yaitu pada PT Sepuh Energi Alam.

METODOLOGI

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT SEA yang berada di Luwu Raya yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas.

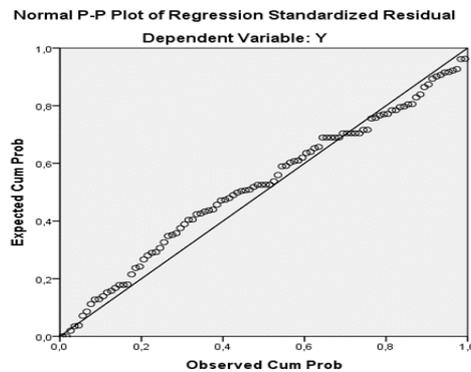
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak.

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas



Sumber: hasil pengolahan data 2022

Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran-butiran tersebut mengikuti garis diagonal (normal P-plot).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikonlinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Lingkungan kerja	.543	.428	.494	2.024
Disiplin kerja	.190	.128	.494	2.024

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Uji Multikolinearitas, jika nilai tolerance >0.10 dan VIF <10 maka hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0.494 dan nilai VIF adalah 2.024, maka dapat di simpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	97	.000	2,588

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Syarat :

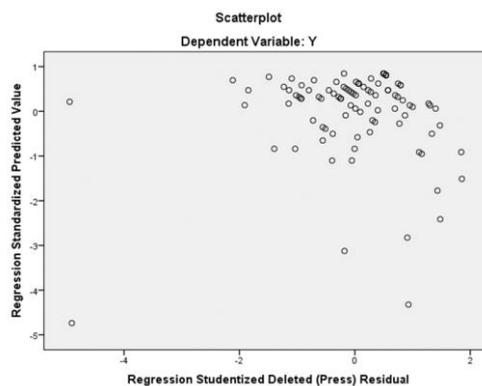
1. Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negatif

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 2,588 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

d) Uji Heterokodesitas

Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

Gambar 3.
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data 2022

Apabila asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.. Pada gambar

diatas butiran tersebut teracak, dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Energi Sepuh Alam. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang komponennya (α , b) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas penilaian Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.922	2.005		6.944	.000
Lingkungan kerja	.493	.078	.609	6.362	.000
Disiplin kerja	.122	.064	.182	1.903	.060

Sumber: hasil pengolahan data 2022

$$Y = 13.922 + 0.493X_1 + 0.122X_2 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 13.922 merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 13.922 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah.
2. Nilai koefisien $X_1 = 0.493$, bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable lingkungan kerja yang mengakibatkan variabel produktivitas kerja karyawan bertambah pula.
3. Nilai koefisien $X_2 = 0.122$, bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable Disiplin kerja yang mengakibatkan variabel produktivitas kerja karyawan bertambah pula.

Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah ada pengaruh variabel Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka dapat dilakukan uji t hitung dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.922	2.005		6.944	.000
Lingkungan kerja	.493	.078	.609	6.362	.000
Disiplin kerja	.122	.064	.182	1.903	.060

Sumber: hasil pengolahan data 2022

1. Diketahui nilai Sig. untuk Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar $0,060 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F (simultan)

Tabel 5.
Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1069,541	2	534,770	62,036	.000 ^b
Residual	836,169	97	8,620		
Total	1905,710	99			

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Untuk hasil Uji F variable Lingkungan kerja dan disiplin kerja, hasil uji dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (Lingkungan

kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (Produktivitas kerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.749 ^a	.561	.552	2.93604	.561	62,036	2

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,561 atau 56.1%. jadi pengaruh variabel lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56.1% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 43,9%.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel lingkungan kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel lingkungan kerja 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hafanti et al., 2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel disiplin kerja tidak signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel Disiplin kerja 0.060 lebih besar dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Arif et al., 2020) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. lingkungan kerja lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. disiplin kerja lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun disiplin kerja yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Referensi :

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).

- Hafanti, O., Lubis, R., & Hafasnuddin. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT . Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Siregar, M., Panggabean, H. W., & Simbolon, J. L. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU PEMERIKSAAN IVA TEST PADA WANITA USIA SUBUR DI DESA SIMATUPANG KECAMATAN MUARA TAHUN 2019. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT DAN LINGKUNGAN HIDUP*, 6(1). <https://doi.org/10.51544/jkmlh.v6i1.1918>

