



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya)

Nina Ayu Wijaya¹, Hari Purwanto², Lilik Nur Sulistiyowati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Email : ninaayu759@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Email : harrynyo@yahoo.co.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
Email : lilie1702@gmail.com

Abstract

The employee performance is influenced by discipline, motivation, and a good work environment. Employees who have high discipline improve performance. Highly motivated employees can encourage work more enthusiasm. A good work environment makes employees' comfortable working so they can improve their performance. The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous discipline, motivation, and work environment on the performance of PT Bhirawa Steel Surabaya employees and to find out the variables that had a dominant influence. The population of this research is all 311 employees of PT Bhirawa Steel Surabaya's production department. As a sample, 63 respondents were taken. Data analysis using t test, F test, multiple regression analysis and coefficient of determination and dominant variables. The results showed that discipline, motivation, and the work environment had a partial and simultaneous effect on the performance of the employees of PT Bhirawa Steel Surabaya. And as the variable that has the most dominant influence is the work environment.

Keywords: discipline, motivation, work environment, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan.

Sebagai populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Bhirawa Steel Surabaya yang berjumlah 311 orang. Sampel diambil 63 responden. Analisa data menggunakan uji t, uji F, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi dan variabel dominan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya. Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah lingkungan kerja.

Kata kunci: disiplin, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sekarang pembatasan perdagangan cakup negara ASEAN sudah tidak ada. Perusahaan-perusahaan di negara-negara anggota ASEAN bebas melakukan perdagangan tanpa khawatir adanya hambatan. Hal tersebut membuat persaingan semakin tajam, baik dengan perusahaan satu negara



maupun persaingan dengan perusahaan luar negeri. Jadi, yang langsung dihadapi ialah globalisasi beserta implikasinya. biar tetap eksis setiap perusahaan, maka haruslah bertekat menghadapi persaingan yakni menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Menurut Wibowo (2007), kinerja atau performaa orgagnisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi yang telah tercapai,. Dengan tercapainya kinerja orgganisasi berarti suatu organisasi telah bekerja secara efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam bukunya Sumber Daya Alam, oleh Bangun (2012: 231) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Disiplin mempengaruhi kemampuan karyawan secara langsung. Karyawan yang tidak disiplin, akan memperlambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mematuhi peraturan dan berdisiplin tinggi mampu ciptakan suasana kondusif dan berdampak pada aktifitas perusahaan. Oleh karenanya, karyawan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan ialah harapan perusahaan.

Hal tersebut sesuai pendapat Hasibuan (2019:193) bahwa disiplin kerjaa merupakan aturan perusahaan besresta norma merupakan kesediaan seseorang yang telah ditetapkan. Dengan ditaatinya segala norma serta peraturan yang berlaku di perusahaan, diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat.

PT Bhirawa Steel yakni perusahaan yang bergerak di bidang industri besi baja yang mempunyai peranan penting dalam perkembangan industri besi baja serta pembangunan di negara Indonesia. Manajemen PT Bhirawa Steel Surabaya menerapkan kedisiplinan yang ketat untuk karyawan agar kinerjanya meningkat. Penerapan disiplin dilakukan dengan pemberlakuan sanksi yang dikenakan kepada karyawan apabila terlambat atau lalai dalam bekerja. Jika dalam penilaian disiplin karyawan baik, maka mereka akan dapat penghargaan. Pemberian penghargaan tersebut dapat menimbulkan rasa bangga karyawan dan dapat memberikan motivasi lebih di dalam diri, dengan demikian kinerja individu juga dapat meningkat. Di sisi lain masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, dimana tingkat ketidakhadirannya lebih dari 3%.

Rata-rata tingkat absensi karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya selama Juli - Desember 2018 adalah 4,03%. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya kurang baik. Mudhiartha, dkk dalam



Sanjaya (2015) menyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi antara 2%-3% perbulan masih dapat dinyatakan baik dan tingkat absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam sebuah organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Kinerja karyawan yang meningkat tidak hanya di dorong oleh bidang kerja yang mulia saja tetapi juga ditunjang dengan impuls. Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (2017:257), bahwa yang dimaksud motivasi ialah Kesiediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Motivasi yang diberikan PT Bhirawa Steel dalam bentuk materiil maupun non materiil. Insentif atau kompensasi diberikan kepada karyawan yang mempunyai kedudukan/jabatan, karena pendidikannya, dan karyawan kerjanya bagus. Tetapi, di sisi lain, jika pemberian insentif/kompensasi itu tidak adil dan tidak baik, maka akan menyebabkan turunnya tingkat kinerja terhadap pegawai yang dirasa tidak diadilkan dalam diberikan kompensasi. Jumlah karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan, pelatihan, dan pendidikan sangat kecil. Selama empat tahun ada 16 karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan, 84 orang yang mendapatkan pelatihan dan 22 orang yang mendapatkan pendidikan. Hal ini dapat menyebabkan antar pegawai satu dengan yang lainnya merasakan cemburubuta sosial dan kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidaklah produktif dalam bekerja. Beberapa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang sama tidak diikutkan program pelatihan dan pendidikan. Mereka merasa perusahaan tidak adil dalam memberikan motivasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah suasana tempat. Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedarmayanti (2011:2) mengutarakan lingkungan kerja adalah semuanyaaa segala perkakas alat perbahanan tempat seseorang bekerja dengan metode perseorangan maupun kelompok.

Dikembangkan dari hasil observasi terhadap beberapa orang karyawan bagian produksi, menyatakan bahwa pada bagian produksi, mempunyai lingkungan kerja yang panas. Disebabkan, ventilasi kurang besar dan kurang banyak menyebabkan sirkulasi udara di dalam pabrik tidak lancar sehingga udara dalam pabrik terasa panas.

Penelitian Widyaningtyas (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ayer (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap



kinerja pegawai. Di lain pihak, hasil penelitian Utari (2015) menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Pratiwi (2014) hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Widyaningtyas (2016) hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Dhermawan (2012) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Penelitian Dhermawan (2012) menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian Suprihati (2014) menyatakan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Jannah, Fitria, Hadiat (2014) menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Widyaningtyas (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yuniar, Farida, Widiartanto (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Firdaus (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

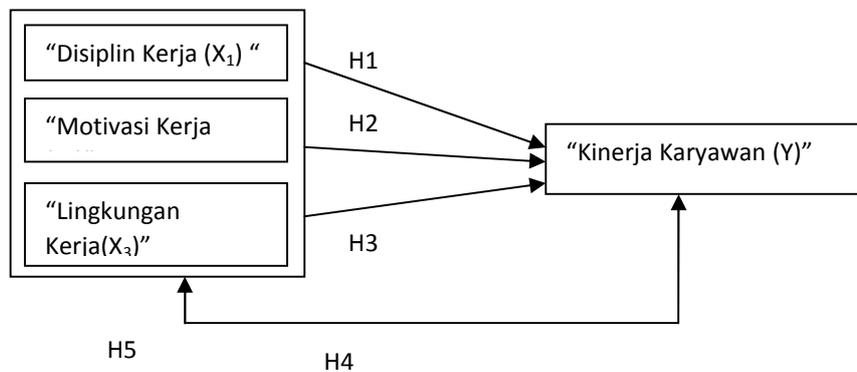
Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa kinerja pegawai ataulah prestasi kerja) yakni pengevaluasian hasil pekerja pegawai membandingkan dengan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberi perusahaan.

Hasibuan (2019:23) mengemukakan bahwasannya disiplin yakni kesadaran taati aturan beserta normanya perusahaan.

Menurut Handoko (2014:252) motivasi yakni dorongan dari dalam individu untuk melakukan keinginannya guna mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017:2) menyatakan lingkungan kerja meliputi semuanya termasuk lingkungan fisik, metode kerja, peraturan kerja, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dan dengan pimpinan.

Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sedangkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
- H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
- H4: Diduga ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
- H5: Diduga variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Bhirawa Steel Surabaya. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu bulan Maret – Juni 2019.

Sumber data yang digunakan menggunakan data primer yaitu kuisioner. Metode penelitian ini adalah metode survey. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya di bagian produksi yang berjumlah 311 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62,2 dibulatkan ke atas menjadi 63 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F,

koefisien determinasi dan variabel dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Table 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin

Item Pernyataan	r table	r hitung	Pengambilan Keputusan
Disiplin Kerja (X₁)			
1	0,2480	0,668	Valid
2	0,2480	0,668	Valid
3	0,2480	0,744	Valid
4	0,2480	0,796	Valid
5	0,2480	0,801	Valid
6	0,2480	0,787	Valid
7	0,2480	0,797	Valid
8	0,2480	0,812	Valid
9	0,2480	0,789	Valid
10	0,2480	0,789	Valid
Motivasi Kerja (X₂)			
1	0,2480	0,883	Valid
2	0,2480	0,883	Valid
3	0,2480	0,918	Valid
4	0,2480	0,873	Valid
5	0,2480	0,864	Valid
6	0,2480	0,885	Valid
7	0,2480	0,831	Valid
8	0,2480	0,831	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)			
1	0,2480	0,779	Valid
2	0,2480	0,779	Valid
3	0,2480	0,803	Valid
4	0,2480	0,875	Valid
5	0,2480	0,895	Valid
6	0,2480	0,910	Valid
7	0,2480	0,846	Valid
8	0,2480	0,799	Valid
9	0,2480	0,770	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,2480	0,743	Valid
2	0,2480	0,754	Valid
3	0,2480	0,873	Valid
4	0,2480	0,882	Valid
5	0,2480	0,880	Valid
6	0,2480	0,815	Valid
7	0,2480	0,833	Valid
8	0,2480	0,862	Valid
9	0,2480	0,782	Valid
10	0,2480	0,757	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan pengujian validitas, diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, berarti semua item pernyataan adalah valid.

b. Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Alpha Hitung	Pengambilan Keputusan
Disiplin kerja	0,70	0,943	Reliabel
Motivasi kerja	0,70	0,967	Reliabel
Lingkungan kerja	0,70	0,959	Reliabel
Kinerja karyawan	0,70	0,959	Reliabel

Sumber : data primer yang di olah

Tabel 2 menjelaskan bahwa semua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian lebih lanjut

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas

Nilai yang dipersyaratkan	Nilai hitung	Keputusan
0,05	0,200	“Nilai signifikansi (hitung) $> 0,05 =$ berdistribusi normal”

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai hitung = $0,200 > 0,05$, jadi dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

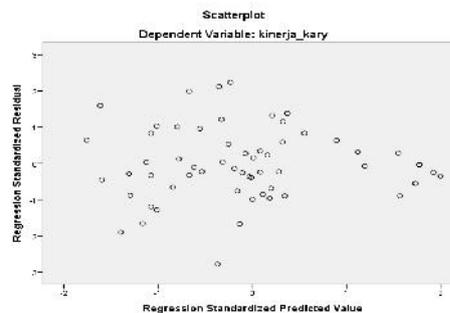
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Disiplin kerja	0,213	4,686
Motivasi kerja	0,444	2,251
Lingkungan kerja	0,288	3,478

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4 diketahui bahwa semua variabel bebas punya nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Dari hasil uji multikolinearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak terjadi dalam penelitian ini.

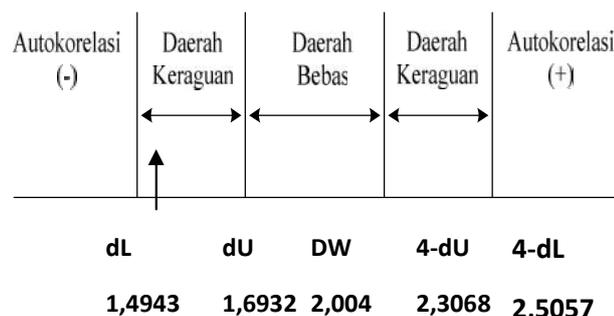
d. Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Nilai Durbin-Watson
1	2.004

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Nilai dU dengan jumlah variabel bebas 3 dan n = 63 adalah 1,6932, dan nilai dL adalah 1,4943. Nilai *Durbin-Watson* (DW) diketahui 2,004. Nilai DW tersebut (2,004) terletak di antara dU dan 4-dU, yaitu $1,6932 < 2,004 < 2,3068$, hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi. Hasil autokorelasi dapat digambarkan seperti gambar 4.2.



4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Variabel
Konstanta	1,215
Disiplin kerja	0,302
Motivasi kerja	0,317
Lingkungan kerja	0,329

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Memperhatikan tabel 4.13 tersebut di atas didapatkan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,215 + 0,302X_1 + 0,317X_2 + 0,329X_3$$

b. Uji t

Tabel 7 Uji t

VariabelBebas	t hitung	t table	hitung	
Konstanta	4,516	2,001	0,000	0,05
Disiplin kerja	2,041	2,001	0,046	0,05
Motivasi kerja	2,275	2,001	0,019	0,05
Lingkungan kerja	2,752	2,001	0,008	0,05

Sumber : Data Primer yang diolah ,2019

Cara untuk mendapatkan nilai t_{tabel} yaitu dengan menggunakan uji dua sisi ditetapkan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k = 63 - 4 = 59$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Hasil uji secara parsial (uji t) dengan SPSS, seperti nampak pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 7, didapat nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,041 lebih besar dari t_{tabel} 2,001, dan nilai signifikansinya sebesar $0,046 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya

Hasil uji secara parsial (uji t) seperti dalam tabel 7, diperoleh nilai nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,275 lebih besar dari t_{tabel} 2,001, dan nilai signifikansinya sebesar $0,019 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima. Jadi dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya

Hasil uji secara parsial (uji t) seperti dalam tabel 4.14, diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,752 lebih besar dari t_{tabel} 2,001, dan nilai signifikansinya sebesar $0,008 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya.

c. Uji F

Tabel 8 Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi	"Signifikansi hitung"
41,763	2,72	0,05	0,000"

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Nilai F tabel diperoleh dari tabel F dengan signifikansi = 5% atau 0,05, df_1 (jumlah variabel - 1) = 4 - 1 = 3, df_2 (jumlah responden - jumlah variabel) 63 - 4 = 59, sehingga diperoleh F tabel 2,76. Dari tabel 4.15, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (41,763) > F_{tabel} (2,76) dan signifikansi hitungnya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2
0,680

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Tabel 9 memperlihatkan hasil uji koefisien determinasi. Dari tabel tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,680, atau 68% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lain seperti: gaji, pendidikan, dan gaya kepemimpinan.

5. Hasil Uji Variabel Dominan

Tabel 10 Variabel Dominan

	Standardized Coefficients	Koefisien Korelasi	Jml
	Beta		
(Constant)			
Disiplin	.325	.788	.25610
Motivasi	.330	.675	.22275
lingk_kerja	.378	.775	.29295

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Tabel 10 menginformasikan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,25610, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,22275, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,9295. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya

(Hasibuan, 2012:23) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawan..

Hasil analisa dari kuesioner menunjukkan bahwa responden selalu bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan, mereka datang lebih awal dan pulang sesuai jam pulang yang telah ditetapkan perusahaan. Selama bekerja, responden selalu bekerja dengan penuh kehati-kehatian. Mereka mencurahkan seluruh kemampuan dalam pekerjaannya, berusaha teliti dalam bekerja agar hasil yang didapatkan sesuai dengan standar.

Penggunaan perlengkapan keamanan dalam bekerja selalu dilakukan, dimana hal ini sesuai dengan SOP perusahaan, agar terjaga keselamatan dalam bekerja. Secara keseluruhan, karyawan mematuhi peraturan tentang keselamatan kerja, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Sebab bila tidak mematuhi peraturan, maka sanksi yang tegas mengancam mereka.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwasannya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner. Terkait dengan



frekuensi kehadiran, banyak responden yang menyatakan bahwa mereka datang dan pulang tepat waktu. Di waktu kerja, responden bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaan, responden juga bertindak hati-hati dan penuh dengan ketelitian. Hal ini mereka sesuaikan dengan standarr krja yang telah ditetapkan. Sebab dengan mentaaati standar kerja, maka keselamatan kerja juga akan terjaga.

Hal tersebut sesuai hasil penelitian Jannah, dkk (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Penelitian Widyaningtyas (2016) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Juga penelitian Yuniar, Farida, Widiartanto (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan PT. KAO di Kota Semarang.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2011:252). Motivasi ataupun dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil analisa kuesioner menemukan bahwa karyawan bekerja di PT Bhirawa Steel sebagian besar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mereka juga berkeinginan agar kreativitas dan prestasi dapat berkembang. Salah satu hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja adalah adanya perasa saling membantu antar karyawan dalam pekerjaan sehingga pekerjaan cepat selesai. Rasa saling menghormati antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan juga terjalin dengan baik. Hal ini juga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, sebab hubungan yang baik akan membuat nyaman mereka dalam bekerja. Alasan karyawan giat bekerja karena mereka termotivasi adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi.

Hasil pengujian hipotesis memberitahuakan bilamana adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya. Sesuai hasil kuesioner, responden termotivasi untuk mempunyai prestasi kerja yang lebih baik, yaitu dengan mengembangkan kreativita selama bekerja.

Selama bekerja di PT Bhirawa Steel Surabaya responden merasa senang karena kebutuhan akan afiliasi terpenuhi seperti saling membantu dan saling menghormati antar karyawan, dan antara karyawan dengan



pimpinan. ~~Kebutuhan akan kekuasaan juga dipenuhi oleh perusahaan PT~~

Bhirawa Steel Surabaya memberikan kesempatan bagi karyawan kedudukan yang lebih baik jika mereka mempunyai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu responden mengaku giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

Hal tersebut sesuai hasil penelitian Yuniar, Farida, Widiartanto (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. KAO di Kota Semarang. Juga penelitian

Firdaus (2016), menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pisangan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bhirawa Steel Surabaya

Lingkungan kerja yang condusif memberikan rasa keamanan, nyaman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Jikalau karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah berada di tempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja yakni semuanya alat beserta bahannya yang terhadap tempat suasana disekitarnya dalam kerjaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya. Hasil tersebut sesuai kuesioner, bahwa menurut responden, lingkungan kerja fisik seperti penerapan lampu di tempat kerja sudah memadai. Hal ini ditambah dengan kombinasi warna cat putih sehingga menambah terang tempat kerja. Kondisi tempat kerja selalu bersih, kelembaban udara terjaga agar tidak mengganggu karyawan dalam bekerja. Untuk menambah kenyamanan dalam bekerja, perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Juga menurut Suprihati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Perusahaan Sari Jati di Sragen.

4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bhirawa Steel Surabaya



Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Karyawan yang tidak disiplin, akan memperlambat bahkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan dan berdisiplin tinggi akan menciptakan suasana yang lebih kondusif dan berdampak pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Faktor selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Teruntuk karyawan yang berkontribusi tinggi terhadap pekerjaan akan tingkat semangat dan tanggungjawab bekerja termotivasi, tanpa motivasi, karyawan mungkinkah tak mampu bekerja secara standart

Lainnya disiplin dan motivasi, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan berada di tempat kerjanya hingga waktu kerja usai. Waktu untuk bekerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimal, dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sebab dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hal tersebut di atas sesuai dengan pendapat responden dalam hal kedisiplinan bahwa mereka bekerja telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Mulai dari jam masuk kantor, selama bekerja, sampai pulang kantor. Dalam hal motivasi, karyawan bekerja di PT Bhirawa Steel yang utama adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu tujuan karyawan bekerja adalah untuk menyalurkan kreativitas skill, dan untuk mendapatkan kedudukan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik lingkungan fisik maupun non fisik, membuat karyawan senang dan tenang dalam bekerja, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja perlu diperhatikan pihak manajemen.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya.



Hal tersebut sesuai dengan penelitian Widyaningtyas (2016)

menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Begitu juga menurut Yuniar, Farida, Widiartanto (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAO di Kota Semarang.

5. Faktor Dominan

Faktor dominan adalah faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu model. Dari hasil penelitian diperoleh faktor yang paling dominan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai koefisien beta yang paling besar dibandingkan disiplin dan motivasi.

Karyawan yang mempunyai disiplin dan motivasi tinggi, akan terpengaruh dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa malas dalam bekerja, dan motivasi yang ada dalam dirinya bisa menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dari pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Variabel lingkungan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya.

Untuk perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan yang ketat agar tidak terjadi lagi pelanggaran. Pemberian motivasi seperti insentif, kompensasi, atau jabatan hendaknya tidak menimbulkan rasa iri dari karyawan lain. Perbaikan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik lebih ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dan betah di tempat kerja, seperti menambah ventilasi pada bagian produksi dimana karyawan merasakan udara masih terasa panas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardakani, A.E., Jowkar, B., & Mooghali, A. 2012. The Effect of Organizational Environment on Performance and Job Satisfaction (Case study of Shiraz University). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Ayer, Johannes Eliezer. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Agri-Sosio-Ekonomi* Vol.12 No.3 Unsrat.



- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organization. *International Journal of Enterprise Computing and Business System (Online)*.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6 No. 2.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jannah, Anita; Fitria, Bulan Tati; Hadiat, Endang. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*. Vol. 8. No.2.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Pekalongan. *Artikel ilmiah*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sanjaya, Muhammad. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma* 1(1) Universitas Islam Batik Surakarta.
- Utari. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.



UNIPMA SIMBA

FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS

SEMINAR INOVASI MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI
14 AGUSTUS 2019

Widyaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol. 5 No. 5.

Yuniar, Bintang; Farida, Naili; Widiartanto. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 5. No. 1.