

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA

Fatayat Syifa¹⁾; Septiani Juniarti., SE. MM²⁾

¹⁾ fatayatsyifa3@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ Septiani.juniarti@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Motivasi Kerja;
Disiplin Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Karyawan

Article History:

Received : March 20, 2021
Revised : March 31, 2021
Accepted : April 13, 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v1i2.14415>

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance. Respondents in this

study were employees of PT. ISS Indonesia. This research was conducted on 77 respondents using a quantitative approach. The data analysis used is PLS (Partial Least Square) technique through the SmartPLS 3 statistical software. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. ISS Indonesia.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT. ISS Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 77 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah teknik PLS (Partial Least Square) melalui software statistik SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

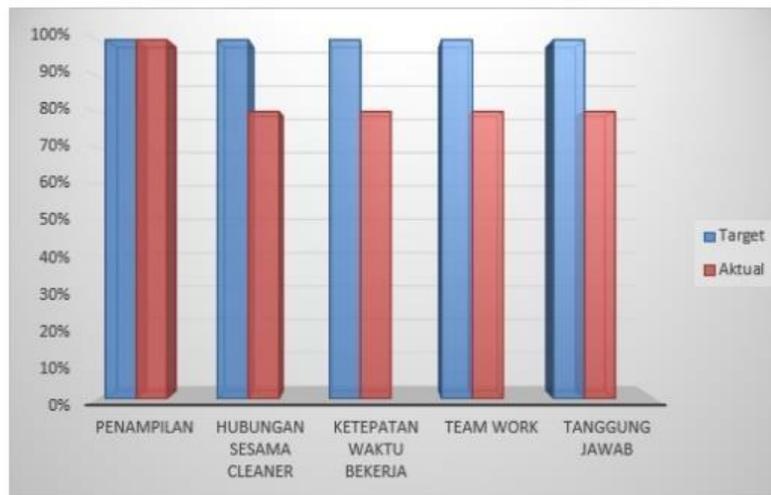
PENDAHULUAN

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Sekartini, 2016)

PT. ISS Indonesia adalah perusahaan Integrated Facility Service yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas Facility Services (cleaning service, office support service, gardening & landscaping, Integrated Pest Management, building maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service), Acces Control (security service), Catering Service, Parking Management Service.

Fenomena dalam penelitian ini adalah terjadinya ketidaksesuaian kinerja karyawan dengan target yang diinginkan oleh PT. ISS Indonesia. Ada beberapa penyebab turunnya kinerja karyawan diperusahaan adalah kurangnya motivasi pimpinan untuk karyawan, sehingga berdampak pada karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia juga di anggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung.

Gambar 1. Laporan Data Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia



Sumber : HRD PT. ISS Indonesia

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa terjadinya ketidaksesuaian antara kinerja karyawan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari hubungan sesama cleaner, ketepatan waktu bekerja, team work, dan tanggung jawab belum sesuai dengan target yang diinginkan oleh PT. ISS Indonesia.

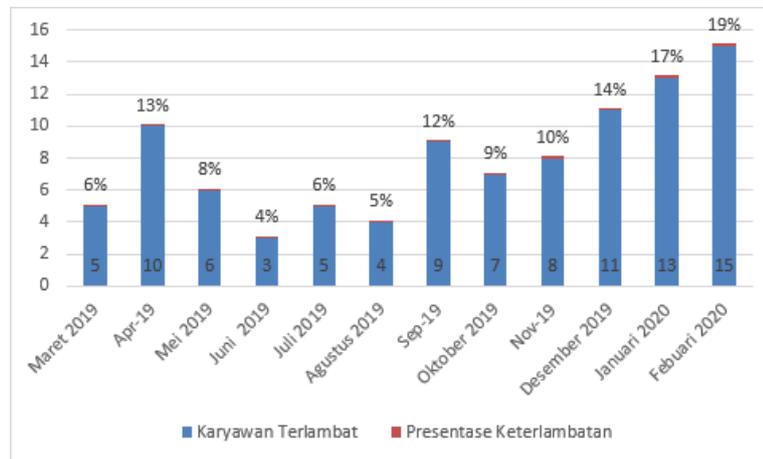
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen. Perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang optimal, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat disiplin dalam bekerja (Hendrayani, 2020). Permasalahan ini cukup pelik, mengingat sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki keunikan tersendiri karena memiliki akal pikiran dan perasaan. Hal ini diteliti secara nyata mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa terjadinya keterlambatan karyawan di setiap bulannya, pada rekapitulasi daftar kehadiran karyawan diatas maka semakin banyak karyawan yang terlambat semakin tinggi persentasenya dan sebaliknya semakin sedikit yang terlambat semakin rendah pula persentasenya. Presentase keterlambatan karyawan tertinggi terdapat pada Februari 2020. Selain itu angka keterlambatan karyawan diatas cenderung naik turun. Kemungkinan hal tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan akan peraturan yang berlaku di perusahaan dan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kajian tentang kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah Motivasi Kerja (Olivia Theodora, 2018); (Kusuma, 2016); (Ali et al, 2016). Disiplin Kerja (Thaief Baharudin, 2018); (Ryani dan Muhamad Ekhsan, 2020); (Widodo et al, 2018).

Lingkungan Kerja (David Harly Weol, 2017); (Daniel Surjosuseno, 2015); (Dihin dan Risca, 2020).

**Gambar 2. Laporan Data Disiplin Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia
Maret 2019 – Februari 2020**



Sumber : HRD PT. ISS Indonesia

Pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Lalu, Menurut Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu bentuk aturan atau tata tertib yang diciptakan oleh manajemen suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja.

Menurut Novi Susanti (2017) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia”.

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia?

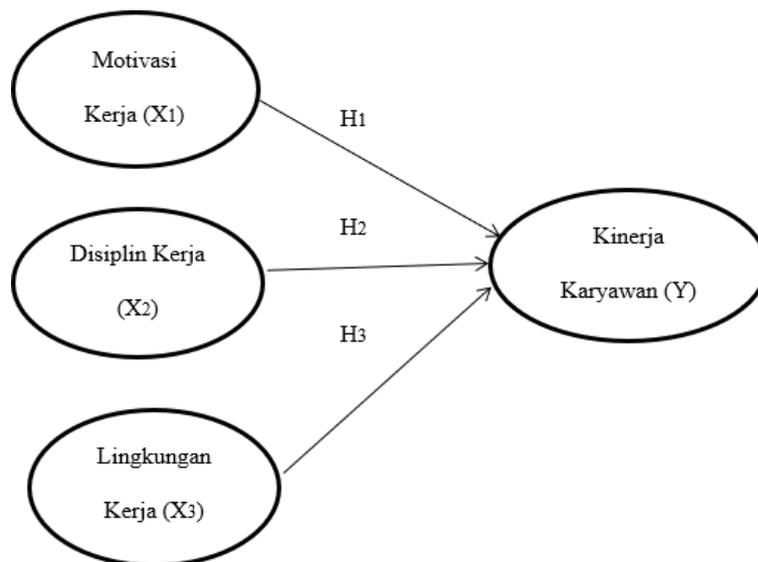
KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gambar 3. Kerangka Konseptual



Motivasi

Menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) memberikan pengertian Motivasi luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Aditya Febrianto (2016) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hubungan antar variabel kerangka pemikiran maka penelitian merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia.

METODE

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) desain penelitian adalah desain penelitian menggunakan pendekatan salah satunya metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ISS Indonesia yaitu sebanyak 77 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berhubung populasi yang digunakan sedikit untuk mengkaji penelitian ini, maka peneliti menggunakan seluruh anggota populasi sampel jenuh yaitu sebanyak 77 karyawan PT. ISS Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data- data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data menggunakan Skala Likert. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden.

Metode Analisis Data

1. IBM SPSS Statistic 23

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan jawaban responden dari masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut akan digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel

2. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk penelitian yang menggunakan data primer, dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner sedangkan, Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak.

3. Analisis PLS (Partial Least Square)

PLS dimaksudkan untuk causal-predictive analysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-Square (R ²)	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,924	0,921

Sumber : Output SmartPLS 3.0

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa model pengaruh variabel laten independen Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan nilai R-Square (R²) sebesar 0,924 dan di interprestasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 92,4% sedangkan 7,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.071	0.070	0.033	2.134	0.033	Positif – Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.196	0.187	0.099	1.980	0.048	Positif – Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.767	0.775	0.097	7.865	0.000	Positif – Signifikan

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa Berdasarkan Tabel 4.17 hasil menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik > T tabel (7,865 > 1,96) dan hipotesis diterima.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji hipotesis pertama (H2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik > T tabel (2,134 > 1,96) dan hipotesis diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji hipotesis kedua (H3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik > T tabel (1,980 > 1,96) dan hipotesis diterima.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang ada di PT. ISS Indonesia berdampak terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja akan mendorong terjadinya perkembangan pada kinerja

karyawan, karena semakin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuannya.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang ada di PT. ISS Indonesia berdampak besar bagi kinerja karyawan. Semakin karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi semakin pula kinerjanya akan meningkat, dengan begitu akan mempercepat pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh Karyawan PT. ISS Indonesia berdampak terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel Motivasi Kerja, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan seharusnya lebih memberikan motivasi kepada setiap karyawannya dengan cara memberi dorongan kepada karyawan untuk terus bersemangat dalam belajar dan berkembang serta perusahaan seharusnya lebih dapat menghargai setiap kontribusi yang dihasilkan oleh karyawannya, dengan begitu karyawan akan lebih merasa dihargai dan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

2. Pada variabel Disiplin Kerja, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan seharusnya lebih bijak dan tegas kepada setiap karyawannya untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut dengan memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang tidak mentaati peraturan yang berlaku dan ini harus bersifat adil kepada semua karyawan tanpa terkecuali serta dapat memberikan reward kepada karyawan dengan apa telah dikerjakan sehingga merasa lebih dihargai dan semakin semangat untuk bekerja. Dengan begitu karyawan akan merasa keadilan yang diberikan oleh perusahaan terhadap semua karyawan dapat dikatakan adil, dan karyawan akan senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat mendorong meningkatnya sebuah kinerja.

3. Pada variabel Lingkungan Kerja, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah baik perusahaan ataupun pimpinan seharusnya dapat menciptakan lingkungan nyaman yang memadai sehingga dapat membuat karyawan senang bekerja diperusahaan tersebut, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

4. Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Kemampuan Kerja, Etika Kerja sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden objek penelitian yang berbeda. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Febrianto, A. Maria Magdalena Minarsih dan M Mukeri Warso, 2016. "Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan

- Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang”. Jurnal Manajemen, Volume. 2, No. 2. 2016.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- David Harly Weol (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.15 No.5 (2017).
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Ghozali, I. (2014). SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Novi Susanti (2017). Skripsi dengan Judul Upaya Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Model Problem Based Learning Pada Subtema Pemanfaatan Kekayaan Alam di Indonesia. Bandung: Universitas Pasundan, Tidak diterbitkan.
- Olivia. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Jurnal AGORA Vol. 3 No. 2 2018
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber RINEKA CIPTA.
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.