

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Data hasil deskripsi yang akan disajikan mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Deskripsi data Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,
dan Kinerja Karyawan

Variabel	Skor Total	Kategori
Lingkungan Kerja (X_1)	1.431	Tinggi
Disiplin Kerja (X_2)	1.424	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	1.728	Tinggi

Sumber: *Output SPSS 22.0 For Windows*

Hasil analisis deskripsi data pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV Puspa berada katagori skor yang tinggi. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa CV Puspa harus mempertahankan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang sudah tinggi agar terus dipertahankan di masa-masa yang akan datang.

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *path analysis* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 22.0 For Windows* maka diperoleh hasil perhitungan SPSS pada Tabel 4.4

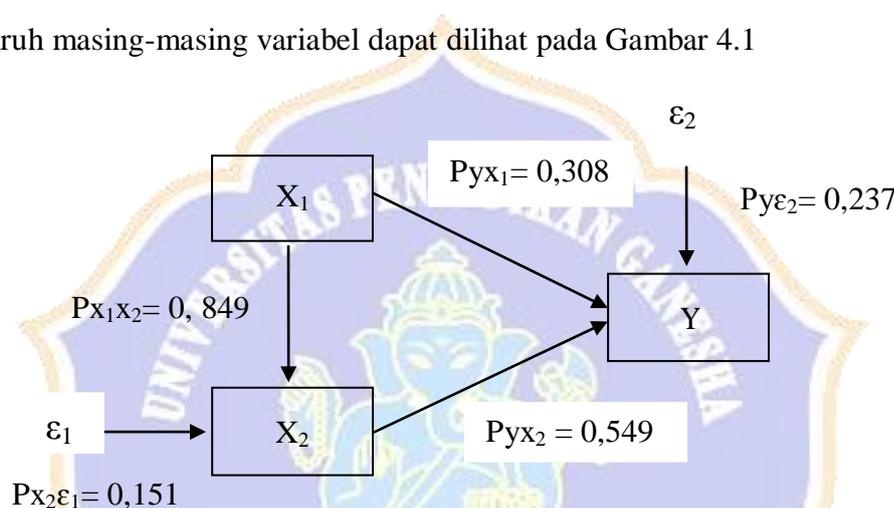
Tabel 4.2
Output SPSS Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspa

Parameter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{y_{x_1x_2}}$	0,874	0,000	0,05	Menolak H_0	Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
$R^2_{y_{x_1x_2}}$	0,763	-	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 76,3%
$P_{x_1x_2}$	0,849	0,000	0,05	Menolak H_0	Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_2)
$P^2_{x_1x_2}$	0,721	-	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) adalah 72,1%
P_{yx_1}	0,308	0,007	0,05	Menolak H_0	Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
$P^2_{yx_1}$	0,094	-	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 9,4%
P_{yx_2}	0,549	0,000	0,05	Menolak H_0	Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$P^2_{yx_2}$	0,301	-	0,05	-	Besar sumbangan pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 30,1%
$P_{x_2\varepsilon_1}$	0,151	-	-	-	Besar pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja (X_2) adalah 15,1%
$P_{y\varepsilon_2}$	0,237	-	-	-	Besar pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 23,7%

Sumber: Lampiran 10

Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 4.1

Struktur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspa

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Sumbangan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspa

Keterangan	Besar	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,094	9,4%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 dan X_2 terhadap Y	0,466	46,6%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,451	45,1%

Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,301	30,1%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,763	76,3%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,237	23,7%
Total	1,000	100%

Sumber: Lampiran 10

(1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 4.5 diperoleh hasil $P_{X_2X_1} = 0,849$ dan $P_{YX_2} = 0,549$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat dari pengalihan $P_{X_2X_1} \cdot P_{YX_2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,466 atau 46,6%.

(2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 4.4 diperoleh hasil $P_{X_2X_1} = 0,849$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_2) pada CV Puspa. Besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) adalah 0,721 atau sebesar 72,1%.

(3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 4.4 diperoleh hasil $P_{yX_1} = 0,308$ dengan $p\text{-value} = 0,020 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa. Pada Tabel 4.4 menunjukkan sumbangan pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,094 atau sebesar 9,4% sehingga besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara total yaitu 0,451 atau 45,1%.

(4) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 4.4 diperoleh hasil $P_{yX_2} = 0,549$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa. Pada Tabel 4.4 menunjukkan sumbangan pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,301 atau sebesar 30,1%.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

431 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) pada CV Puspa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sumadji dan Suartman (2017), menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empirik dari Ferawati (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dari belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dilihat dari fasilitas penerangan ruangan, ventilasi udara dan kebersihan ruangan yang masih sangat kurang serta hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan yang masih kurang harmonis. Disamping itu, variabel disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan masih rendah seperti ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi, keterlambatan masuk kerja dan memanfaatkan waktu istirahat berlebihan. Oleh karena itu, pihak CV Puspa perlu segera melakukan perbaikan dan evaluasi terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mencapai tujuan perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_2) pada CV Puspa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Supriyanto dan Sukir (2007: 26), yang menyatakan dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi, semangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan

merasa tidak ada yang mengganggu. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Inbar, dkk (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman disertai dengan fasilitas yang memadai dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sangat memengaruhi peningkatan disiplin kerja. Fasilitas yang lengkap akan membantu perusahaan dalam pengawasan disiplin kerja dan pelanggaran disiplin kerja akan berdampak pada pemberian sanksi sosial terhadap karyawan. Oleh karena itu, pihak CV Puspa perlu memperhatikan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

433 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empirik dari Nuryasin, dkk., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar

kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan ataupun atasan dikarenakan sering tercadinya *miss communication* dalam pendistribusian produk dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak CV Puspa perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

434 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka

semakin baik pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan Sastrohadiwirjo (2002:295), bahwa adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidaksiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak CV Puspa perlu melakukan perbaikan dalam kebijakan dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja. Sumbangan pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja (X_1). Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan disiplin kerja lebih memerlukan perhatian lebih dibandingkan lingkungan kerja. Apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Peningkatan ini akan

memberikan laba perusahaan yang tinggi sehingga fasilitas kerja dapat terpenuhi dan kegiatan yang bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan dapat dilaksanakan.

4.4 Implikasi

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja karena didukung oleh kelengkapan fasilitas dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan akan mengoptimalkan kinerja dan menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan melalui disiplin kerja. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kebijakan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Puspa. Lingkungan kerja dapat mendukung terciptanya disiplin kerja. Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang kondusif akan mampu menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dengan disiplin kerja yang tinggi. Pihak CV Puspa sangat perlu melakukan perbaikan dan evaluasi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kedua variabel ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi karyawan. Dengan hal tersebut karyawan akan memaksimalkan kinerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja karyawan dan mengadakan kegiatan

bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali.

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Semakin disiplin karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja perusahaan tersebut. Ketidaksiplinan karyawan hanya akan membawa dampak buruk khususnya pada lini-lini perusahaan yang menyebabkan standar kinerja karyawan tidak tercapai. Apabila hal ini dibiarkan maka hal tersebut sangat berpengaruh pada aktivitas perusahaan selanjutnya. Upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja diantaranya adalah mencatat kehadiran karyawan, menetapkan SOP perusahaan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Namun, pelaksanaannya masih belum optimal, pihak CV Puspa perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap disiplin karyawan dan melakukan perbaikan terhadap SOP perusahaan yang kurang tegas sehingga sanksi yang ditetapkan memberikan efek jera kepada karyawan.