

Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

Siti Sarinah^{1*}, Ryan Mirdan Faris²

¹*Siti Sarinah, siti.sarinah_mn18@nusaputra.ac.id*

²*Ryan Mirdan Faris,*

Siti Sarinah

siti.sarinah_mn18@nusaputra.ac.id

Abstract: Today's increasingly rapid economic development causes competition the market is getting tighter. This intense competition triggers every company to do several breakthroughs in their business competition against other companies. Many companies that see that the level of employee performance is a significant factor determine the sustainability of their company. Seeing that we can know that the performance of employees is very important for the company. As the main key, human resources will determine the success of implementation company activities. Good human resources can be seen from good performance as well. performance is an important thing that must be considered in order to success of a company. Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in the implementation in accordance with the responsibilities given to him. So that employee performance is always consistent, so at least the organization always pays attention work environment around employees that can affect a person's ability to implementation and high work discipline of the employee. Discipline shows a condition or attitude of respect that exists in oneself employees to company rules and regulations.

Kata Kunci: Human Resource Performance, Work Discipline, Work Environment

* E-mail penulis terkait: siti.sarinah_mn18@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk social yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. pada masa globalisasi saat ini persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat.

Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat atau (sekumpulan pengatahan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam

penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok. Selanjutnya bahwa kondisi lingkungan dikatakn baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efesien. Definisi lingkungan kerja adalah suatu bentuk sususnan atau rangkaian faktor yang menjadi pengaruh kinerja, yang bisa dilihat dari fungsi, aktivitas manajemen dalam organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organiasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidanyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya .

LANDASAN TEORI

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. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin adalah sikap kesediaan

atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah prilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebanka, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedangmelakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat

bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayaahan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan literatur review, Literature review berisi uraian tentang teori, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Uraian dalam literature review ini diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas tentang pemecahan masalah yang sudah diuraikan dalam sebelumnya pada perumusan masalah. Literature review berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka (dapat berupa artikel, buku, slide, informasi dari internet, dan lain-lain) tentang topik yang dibahas, dan biasanya ditempatkan pada bab awal. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dapat juga dimasukkan sebagai pembanding dari hasil penelitian yang akan dicobakan disini. Semua pernyataan dan/atau hasil penelitian yang bukan berasal dari penulis harus disebutkan sumbernya, dan tatacara mengacu sumber pustaka mengikuti kaidah yang ditetapkan. Suatu literature review yang baik haruslah bersifat relevan, mutakhir (tiga tahun terakhir), dan memadai.

Sumber informasi pada studi ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari buku maupun artikel jurnal terkait dengan minat mahasiswa untuk berwirausaha. Jurnal untuk penelitian ini didapatkan melalui sumber Google Scholar. Setelah memasukkan kata kunci: Disiplin kerja, PLingkungan kerja dan kinerja sumber daya manusia maka didapat 20 jurnal, langkah awal screening ditemukan 17 jurnal yang sesuai dengan penelitian, setelah itu ditemukan 13 jurnal yang sesuai dengan abstrak sehingga ditemukan 10 jurnal untuk bahan kajian yang sesuai dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil jurnal literature review ini, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan The Madeline Hotel Bengkulu memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadiketerlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu

kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Ketika karyawan The Madeline Hotel Bengkulu bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan di antara sesama karyawan pun baik, maka karyawan akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai, kaitanya dengan permasalahan lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai yaitu kondisi ruang kerja (lay out) para pegawai yang belum tertata dengan baik atau tidak ada pernah mengalami perubahan, letak kantor yang berada di pusat keramaian sehingga menimbulkan kebisingan, kebersihan yang belum terjaga dengan baik, minimnya komunikasi

antar pimpinan dan bawahan dan adanya hubungan antar sesama pegawai yang kurang

harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan antara pegawai yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai. Hal ini sebuah tantangan yang terus berlanjut di lokasi tempat pegawai bekerja. Ini biasanya terjadi di lingkungan kerja

dimana seorang pimpinan atau atasan tidak menekankan kinerja seorang pegawai sebagai suatu strategi didalam meningkatkan organisasi. Lingkungan kerja pegawai bisa sangat berpengaruh terhadap banyak hal, salah satunya ialah kinerja pegawai bagi seorang pegawai itu sendiri. Semua faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai biasanya berkaitan langsung dengan kondisi lingkungan kerja, yang mana pengaruh lingkungan kerja ini sangatberpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada saat lingkungan kerja anda bisa mendukung halhal tersebut, maka kinerja pegawai pada pekerja bisa meningkat serta berpengaruh terhadap meningkatnya sebuah prestasi yang berhubungan langsung terhadap kinerja organisasi tersebut. Dengan cara berkomunikasi secara baik dengan para pegawai dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh para pegawai merupakan salah satu cara yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol 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 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau

menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di The Madeline Hotel Bengkulu.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif 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 tinggi 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.

Lingkungan kerja di The Madeline Hotel Bengkulu kurang kondusif karena kurang penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan apabila fasilitas telah dilengkapi maka akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif di The Madeline Hotel Bengkulu. Selain itu hubungan antar karyawan juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya lebih optimal.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula

KESIMPULAN

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan

dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta dengan suasana lingkungan yang baik dan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

REFERENSI

- Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Wahyu. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Hariara Medan. Jurnal Administrasi Vol. 6, No. 2
- Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian, dan Lucky Dotulong (2015), "Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado," Jurnal EMBA, Vol.3, No.3, hal. 87.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro).Jurnal Ilmiah Vol.1 No.3
- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermanni Steel Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makasar
- Khoiriyah, Lilik. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Surakarta, skripsi fakultas Ekonomi

M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18

Meylani., Prastika & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015: 1-11.

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Ningrum, Nadiya Lifa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 sukunMalang). jurnal administrasi Bisnis Vol 11, No. 1

Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow (2016), "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)," Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.

Parinduri, Luthfi. 2017. Pengaruh Disiplin dan Komitmen terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PTPN 1 Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang, Jurnal Uisu, Vol. 13, No. 1

Pratama, Aditya Nur. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Prawirosentoso, Suyadi. 2008. MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE