

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. FUMINDO ABDI LESTARI MEDAN**

Ike Rukmana Sari¹⁾, Syofyan²⁾

¹⁾Universitas Islam Sumatera Utara

Email: ikerukmana@yahoo.com

²⁾Universitas Islam Sumatera Utara

Email: syofyan@uisu.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to get empirical evidence whether the work environment, work discipline, and job satisfaction have an influence to the employees' performance at PT. Fumindo Abdi Lestari-Medan. The sample of the study is 35 employees from population which is 40 employees at PT. Fumindo Abdi Lestari-Medan. The software program of Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 2.00 is used to analyze data gained from questionnaire. The result shows that the work environment has a significant positive effect to the employees' performance and job satisfaction as well at PT. Fumindo Abdi Lestari Medan with value of R2 equal to 0.925 or 92%. Hence, the model can be used for estimation activity or in decision of company to improve employees' performance. Partially, the value of coefficient value of variables whose value is different from one to another is the working environment which is 0.953. While work discipline is 0.032 and Job satisfaction is that of 0.086 which is the value of the independent variable will affect the value of performance of change at times with the coefficient value.

Keywords: *environment, discipline, job satisfaction, performance.*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan hingga maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dimulai sejak rekrutmen hingga tahap pensiun. Proses ini semua merupakan tanggungjawab pimpinan organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang optimal harus meliputi kegiatan perencanaan, strategi dan kordinasi semua unsur organisasi. Salah satu unsur perencanaan dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang optimal adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Karena kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan kinerja atau karir seorang karyawan.

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, karena itu jelas bahwa antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Selama seseorang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan, maka yang bersangkutan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerjanya.

Dalam ungkapan lain, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992) atau merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya (Sedarmayanti, 2001). Sebaliknya, "lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan

waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien” (Sedarmayanti, 2001:12).

Dengan demikian lingkungan kerja adalah suatu kondisi material dan psikologis yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik dapat berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Sedangkan lingkungan non fisik dapat berupa suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan serta tempat ibadah. Karena itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung pelaksanaan kerja yang dibarengi dengan semangat kerja para karyawan.

Sesungguhnya banyak faktor yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Selain lingkungan kerja, faktor disiplin juga berperan. Bahkan faktor disiplin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkannya mampu menyesuaikan diri secara sukarela pada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi yang diberlakukan di suatu perusahaan (Asmiarsih, 2006). Karena itu karyawan yang berdisiplin berarti yang telah tumbuh daripadanya tingkat kesadaran dan kesediaannya untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku khususnya di tempat kerja (Fathoni, 2006).

Penerapan disiplin yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan. Demikian halnya dengan ketersediaan fasilitas, hal itu jika memadai dapat menciptakan rasa aman, tenang, senang sehingga tujuan peningkatan kinerja dapat terpenuhi. Namun demikian suatu organisasi akan berhasil apabila para karyawannya bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Karena itu semangat kerja harus tertanam pada setiap pegawai perusahaan dalam melakukan aktivitas atau

proses kerjanya. Dengan kata lain semangat kerja yang tinggi akan mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus tumbuh di kalangan karyawan, karena hal itu juga dibutuhkan untuk peningkatan kerja yang optimal dan berdayaguna terutama untuk memberikan kontribusi positif bagi pengembangan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (Gorda, 2004); As'ad, 1998). Mathis dan Jackson (2001) dalam Anak Agung (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Strauss dan Sayles dalam (Handoko, 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai.

Selanjutnya kinerja seseorang dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi. Semakin ketat tingkat persaingan maka akan semakin banyak tantangan yang dihadapi organisasi. Maka suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidupnya perlu meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bambang Kusriyanto, dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9).

Gambaran di atas menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan suatu perusahaan merupakan sumber daya yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Karena itu peningkatan sumber daya manusia di kalangan karyawan sangat diperlukan terutama untuk penyaluran bakat dan keahlian, peningkatan kecakapan atau keterampilan serta menumbuhkan daya kreativitas mereka yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu beberapa aspek penting lainnya yang perlu

diperhatikan suatu perusahaan atau organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, disiplin yang diterapkan hingga kepuasan kerja karyawan, karena semua itu dapat menopang kinerja para karyawan. Maka atas dasar anggapan sedemikian penelitian ini dilakukan dengan menyoroti faktor-faktor pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Fumindo Abdi Lestari-Medan dengan rumusan masalah atau pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan terhadap kinerja para pegawainya?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan terhadap kinerja para pegawainya?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja di PT. Fumindo Abdi Lestari Meda terhadap kinerja pegawainya?

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu “metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas” (Sugiyono, 2013: 89). Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *questionnaire* (penyebaran angket) secara *random* terhadap sejumlah orang sebagai sampel dari suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian ini dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek/objek penelitian secara keseluruhan yang akan diteliti. Karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari Medan yang berjumlah 40 orang.

Adapun sampel penelitiannya sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2010) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dalam penelitian ini sampel yang merupakan bagian dari keseluruhan populasi, dan dalam hal ini melibatkan sejumlah karyawan yang penglibatannya dilakukan secara acak (*random*), yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Dengan demikian data yang diperoleh melalui angket adalah data yang diperoleh dari 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian yang terdiri atas pegawai di perusahaan PT. Fumindo Abdi Lestari-Medan.

Dalam pengumpulan data selain metode angket (*questionnaire*), penelitian ini juga menggunakan studi dokumen, yaitu penelaahan terhadap dokumen-dokumen yang terkait dengan perusahaan seperti data jumlah pekerja dan lainnya dalam bentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, agenda. Data-data tersebut digunakan sebagai data pendukung penelitian. Sedangkan data utamanya adalah data yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket atau *questionnaire* ke sejumlah karyawan PT. Fumindo Abdi Lestari-Medan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data dan gambaran umum tentang lokasi dan kondisi lapangan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menghimpun data statistik yang kemudian dikonfrontir atau dilakukan *crosscheck* (pengecekan silang) dengan data yang diperoleh berdasarkan dokumen. Adapun analisis terhadap data kuantitatif dilakukan berdasarkan pendekatan *regresi linier berganda*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Data utama yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket ke sejumlah karyawan perusahaan PT. Fumindo Abdi Lestari maka hasilnya dapat dilihat sebagaimana tertera pada tabel berikut di bawah. Berdasarkan tabulasi berikut yang diolah dengan SPSS diperoleh informasi mengenai persamaan regresi. Persamaan regresi untuk melihat dua variabel apakah keduanya memiliki hubungan atau tidak, atau seberapa kuat hubungan diantara kedua variabel tersebut sebagaimana dipaparkan dalam tabel dibawah.

Proses analisis data dan print out pengolahan data untuk produk statistik maka model regresi dan data pada tabel disusun model penelitian yaitu:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = -3.935 + 0.953x_1 + 0.032x_2 + 0.086x_3 + e$$

Sistem kerja model tersebut lebih jelas tertera sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	-3.935	4.085		-.963	.342	-12.219	4.349					
Lingkungan Kerja	.953	.254	.830	3.746	.001	.437	1.469	.961	.530	.171	.042	0.610
Disiplin Kerja	.032	.087	.044	3.371	.713	-.144	.208	.877	.062	.017	.051	0.618
Kepuasan Kerja	.086	.145	.096	3.594	.556	-.208	.380	.923	.099	.027	.079	0.617

Dari model penelitian di atas dapat diinterpretasikan bahwa jika semua variabel bebas tidak mempunyai nilai maka nilai kinerja pegawai bersifat negatif dengan jumlah 3.935. Nilai ini dalam rumusan matematik disebut konstanta yaitu nilai dasar apabila semua variabel bebas nol. Dalam konteks grafis nilai konstanta merupakan starting awal dari satu garis *trend* hubungan antara berbagai variabel. Nilai negatif pada konstanta menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak dihasilkan oleh para pegawai,

maka perusahaan tidak dapat menghasilkan apapun.

3.2 Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah semua *independent variable* atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *dependent variable* atau variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.962 ^a	.925	.919	1.146	.925	148.294	3	36	.000	1.271

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, disiplinkerja, lingkungankerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dari nilai F hitung sebagaimana tertera pada tabel di atas diketahui bahwa nilainya sebesar 148.29. Jika nilai ini dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2.84 maka diketahui nilai F hitung > F tabel. Hal ini berarti bahwa hipotesis terbukti yang

menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada seluruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa model penelitian dapat digunakan sebagai dasar kebijakan untuk peningkatan kinerja

pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan dimana seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap perubahan nilai kinerja para karyawannya. Hal itu juga ditunjukkan baik berdasarkan analisis data yang diproses secara *parsial* (terpisah) maupun secara simultan (serentak).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Model penelitian yang digunakan mampu menerangkan berbagai perubahan yang terjadi pada variabel kinerja yang disebabkan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan nilai R² sebesar 0.925 atau 92% sehingga model dapat digunakan untuk kegiatan estimasi maupun dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja.
2. Seluruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan PT Fumindo Abdi Lestari Medan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama sama) yang dilihat dari nilai t masing masing variabel bebas, yaitu sebesar 3.746 untuk lingkungan kerja, 3,371 untuk disiplin kerja dan 3.594 untuk kepuasan kerja. Kemudian nilai F-nya sebesar 148.29.
3. Hubungan antara masing masing variabel bebas; lingkungan kerja, disiplin kerja maupun kepuasan kerja mempunyai trend positif yang berarti bahwa jika lingkungan kerja, disiplin kerja maupun kepuasan kerja berubah naik maka kenaikan tersebut cenderung meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
4. Pengaruh masing-masing variabel ditentukan dari besarnya nilai koefisien variabel

yang nilainya berbeda antara satu dengan yang lain yaitu lingkungan kerja sebesar 0.953, disiplin kerja sebesar 0.032, dan kepuasan kerja sebesar 0.086. Setiap perubahan yang terjadi pada nilai variabel bebas akan mempengaruhi nilai kinerja sebesar perubahan di kali dengan nilai koefisiennya.

5. Berbagai kebijakan dan program pemberdayaan pegawai dilingkungan PT Fumindo Abdi Lestari Medan. khususnya dalam memanej lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan secara faktual berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan yang berarti bahwa produktifitas perusahaan juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat peneliti kemukakan antara lain sebagai berikut:

1. Nilai R² sebesar 0.925 atau 92% untuk variasi perubahan nilai kinerja yang dihasilkan perusahaan karena perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dalam kriteria statistik maka nilai ini cukup tinggi, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan faktor-faktor lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna. Demikian juga untuk kegiatan pengendalian manajemen dalam implementasinya, maka variabel lain juga perlu mendapatkan perhatian karena di masa yang akan datang peranan yang lain juga terbuka untuk ditingkatkan dan tentunya hal ini tergantung pada kebijakan dan program apa yang akan dilaksanakan pimpinan.
2. *Trend* positif masing-masing variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah sesuatu yang baik dan peranannya perlu ditingkatkan pada masa yang akan datang agar kinerja juga semakin baik. Hal ini karena dalam implementasinya faktor eksternal dapat mempengaruhi kondisi internal pada perusahaan, seperti tuntutan kualitas

seiring dengan tuntutan kesepakatan yang terliput dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sehingga kualitas dan mutu sumber daya manusia perlu diperhatikan.

3. Dalam penetapan kebijakan ke depan factor-faktor yang perlu ditingkatkan harus disesuaikan dengan variable-variabel yang dianggap paling logis untuk ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja seperti melalui peningkatan peranan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.
4. Dalam jangka panjang pemberdayaan faktor lain juga harus mendapatkan perhatian seperti peningkatan kualitas produk ataupun aspek insentif para pegawai di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali.
- Asmiarsih Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja*. Skripsi UNS. Semarang.
- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita. Bandung.
- Bedjo Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru. Bandung.
- Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soejono, 2000. *Kamus Besar Sosiologi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi Cetakan Kedelapan*. Alfa Beta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sondang P Siagian. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono 2007. *Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- <http://etd.eprints.ums.ac.id/5725/1/A2100531>.