

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan

¹Rima Handayani, Via Soliha

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

¹Email : dosen00551@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja PT.Gunung Agung, untuk mengetahui Suasana Kerja PT. Gunung Agung, untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT.Gunung Agung, dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif, dengan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, dan menyebar kuisioner. Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Korelasi *Product Moment*, Uji Determinasi, Uji Hipotesis (Uji t) dan Uji Hipotesis (Uji F) dibantu dengan program *SPSS versi 24*.

Hasil Penelitian, dari skor rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,59, suasana kerja 4,48 dan kinerja 4,44 yang diperoleh berdasarkan rentang skala 4,20-5,00 yang berarti masuk penilaian tertinggi dengan menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi dapat memanfaatkan waktu dengan baik, dengan suasana yang nyaman dapat bekerjasama sesama karyawan dan dapat meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,880 bahwa terdapat pengaruh yang kuat. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan disiplin kerja dan suasana kerja memberikan kontribusi sebesar 77,5% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda $Y=1,421+0,204X_1+0,626X_2$ bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,204 dan jika suasana kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,626. Pada uji hipotesis t hitung disiplin kerja $3,079 > t$ tabel 1,991 dan suasana kerja $6,481 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis F hitung $> F$ tabel yaitu $132,341 > 2,720$ yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Suasana Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan selalu memegang peran penting. Dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Mereka adalah penentu maju mundurnya sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu mencapai keberhasilannya tidak pernah terlepas dari peran serta sumber daya manusianya. Karena tercapainya keberhasilan perusahaan bukan hanya tergantung pada peralatan yang modern serta sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih tergantung pada eksistensi sumber daya manusianya dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada.

Menurut Wilson Bangun (2014:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis.

PT. Gunung Agung yang bergerak dibidang retail penjualan buku, alat sekolah dan peralatan kantor. PT. Gunung Agung mempunyai visi dan misi yaitu membangun toko buku dan peralatan kantor atau sekolah terbaik di Indonesia dengan cara meningkatkan pelayanan yang berkualitas serta menjadi perusahaan yang dibanggakan karyawannya.

Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang

mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja.

Agar peran dan fungsinya dapat sejalan dengan tujuan perusahaan sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang khusus. Dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki dapat diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sehingga untuk mencapai kinerja yang tinggi disiplin kerja dan suasana kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan.

Salah satu untuk mewujudkan disiplin kerja adalah dengan adanya peraturan. Peraturan yang diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi karyawan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik diperusahaan, untuk menciptakan lingkungan yang baik diperlukan pula motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerjan, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Selain mengelola sumber daya manusia dan disiplin kerja dengan sebaik mungkin, perusahaan juga harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusianya. Salah satunya dengan memperhatikan suasana kerja. Suasana kerja yang nyaman akan menghasilkan perasaan senang. Suasana kerja yang nyaman menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya untuk kepentingan individu atau karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan. Kepentingan individu atau karyawan itu sendiri penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber dari kenyamanan suasana kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dalam lingkup kerja. Kepentingan perusahaan memberikan suasana kerja yang nyaman untuk para karyawan dilakukan dalam rangka sebagai usaha peningkatan kinerja, produksi dan pengurangan biaya melalui sikap dan tingkah laku karyawan.

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan mengenai suasana kerja, terdapat bermacam-macam pula pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi suasana kerja. Dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2016:80), Edi memaparkan bahwasanya, karyawan akan merasakan nyaman terhadap suasana kerjanya apabila perusahaan dapat memenuhi faktor-faktor seperti, faktor psikologis, faktor

sosial, faktor fisik, dan faktor finansial bagi karyawan dengan baik.

Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dari hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. artinya kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia anggota kelompok dengan kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari ketentuan yang diterapkan pihak manajemen PT. Gunung Agung ini masih sering dilanggar oleh karyawan dengan melakukan istirahat tanpa menggunakan kartu istirahat sehingga keluar masuknya karyawan dan istirahat pun tidak dapat dikontrol dengan baik. Dalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau standarisasi penampilan yang ada didalam PT. Gunung Agung. Dengan

demikian membuat karyawan kurang efektif untuk bekerja maksimal menyambut pelanggan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan PT. Gunung Agung sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Karyawan yang bekerja di PT. Gunung Agung sudah melalui proses seleksi dan telah mengetahui bagaimana disiplin dan sanksi yang akan didapat jika melanggar. Sehingga dengan di sertai sikap disiplin kerja kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Suasana kerja yang nyaman penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kenyamanan terkait suasana kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Dalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong banyak karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Oleh karena itu suasana kerja yang baik dan nyaman mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Kurangnya suasana kerja didalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong dilihat dari tidak terjalinnya keharmonisan dalam bekerja yaitu hubungan kerja baik bagi karyawan dengan atasan serta kerjasama yang baik antar karyawan karena banyak komunikasi yang

tidak tersampaikan dari pihak atasan kepada karyawan. Dalam PT. Gunung Agung fungsi personalia belum optimal dalam memonitor kenyamanan karyawan terkait suasana kerja yang diberikan oleh perusahaan dari perlengkapan kerja dan peralatan kerja yang belum memadai, suhu ruangan belum baik bahkan penerangan ruangan kerja yang masih terlihat gelap. Sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari.

Pada PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong kinerja karyawan sangat berpengaruh karena setiap kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan bahkan dengan kinerja yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Akan tetapi didalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong masih banyak karyawan yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya dengan masih banyak yang bercanda atau tidak sungguh-sungguh sehingga mempengaruhi pendapatan omset untuk perusahaan. Bahkan dalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong banyak kinerja yang kurang baik atau belum optimal dilihat dari berkurangnya karyawan dan karyawan masih banyak yang sering terlambat. Sehingga membuat kinerja tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah Pencapaian Omset Periode 2014-2017

No	Tahun	Jumlah pencapaian omset (Rp)	Turun/ Naik (%)
1.	2014	1.200.000.000	-
2.	2015	1.150.000.000	(10 %)
3.	2016	900.000.000	(13%)
4.	2017	850.000.000	(5%)

Sumber: PT. Gunung Agung

Berdasarkan sumber data diatas dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2014 sampai tahun 2017 terjadinya penurunan pencapaian omset yang sangat besar karena masih terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan belum optimal atau kinerjanya menurun sehingga berakibat terhadap omset perusahaan.

Demikian PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong dalam kedisiplinan karyawan dan suasana kerja yang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Betapa pentingnya faktor disiplin kerja dan suasana kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan yang menjadi persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja produktif dan berhasil mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong”**.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. Gunung Agung dengan alamat jalan Pahlawan Seribu sektor 4 mall BSD Plaza Serpong, Kota Tangerang Selatan.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Gunung Agung BSD yang berjumlah 80 orang. Pemakaian atau pemilihan sampel yang diambil yaitu sampel jenuh dimana jumlah populasi digunakan untuk sampel yaitu sebanyak 80 orang.

Data yang diperoleh dari penelitian harus dianalisis terlebih dahulu dengan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang ada sudah memenuhi batas alfa. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, homogenitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji regresi linier sederhana dan berganda serta koefisien determinasi. Terakhir dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , dengan Uji Parsial t-test dan Uji Simultan F-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan variabel disiplin kerja (X_1) berada di atas angka 0,2213 atau (r hitung $>$ r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji validitas semua item pernyataan variabel suasana kerja (X_2) berada di atas angka 0,2213 atau (r hitung $>$ r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas semua item pernyataan variabel kinerja (Y) berada di atas angka 0,2213 atau

(r hitung $>$ r tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Analisis Uji Reliabilitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	16
,966	10
,961	10

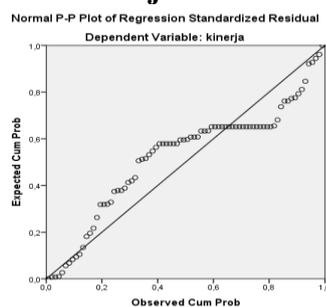
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS tahun 2018

Kesimpulannya Alpha $>$ r tabel = 0,2213 dapat dikatakan semua variabel reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS tahun 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak terlalu jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

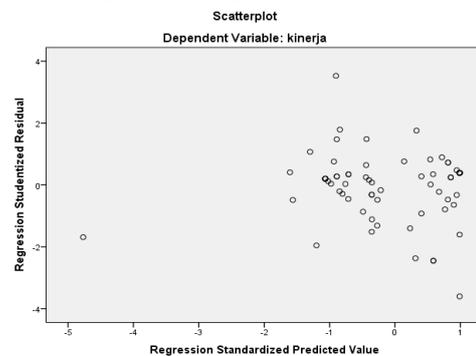
b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* masing - masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja 0,319 dan Suasana Kerja 0,319 dimana nilai tersebut kurang dari 1, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 3,136 dan Suasana Kerja sebesar 3,136 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Scatterplot



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui

ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.780 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Analisis Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.2

Hasil Analisis Pengolahan Data Koefisien Korelasi Product Moment Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.880 ^a	.775	.769	2,533

a. Predictors: (Constant), suasana kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,880 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,421 + 0,204X_1 + 0,626X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,421 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X_1) dan Suasana kerja (X_2) konstan (0), maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,421 poin.
- Varibel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi 0,204 (positif) diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel suasana kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,204 poin.
- Varibel suasana kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi 0,626 (positif) diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel suasana kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,626 poin.

6. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X_1) dan suasana kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,775 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 77,5% sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

7. Uji Signifikan

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Suasana Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$:
berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$:
berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel}

dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

df = (n-2),

maka diperoleh (80-3) = 77,

$$t_{tabel} = 1,991$$

Dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho \text{ value} < \text{Sig.0,05}$.

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan (0,003 < 0,05) dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,079 > 1,991). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

b) Pengaruh Suasana Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

$H_2 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,481 > 1,991$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Suasana Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja, dan Suasana Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

(a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$:
berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

(b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$:
berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(80-2-1) = 77$, jadi $F_{tabel} = 2,720$

Dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\rho_{value} < Sig.0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($132,341 > 2,720$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Suasana Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Gunung Agung Tangerang selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang telah dilakukan oleh penulis terhadap data yang diperoleh, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang positif dan signifikan dengan melihat dari perolehan yaitu ($0,003 < 0,05$) atau t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,079 > 1,991$. Dan dalam variabel disiplin kerja X_1 nilai tertinggi pada indikator “Sanksi Hukuman” dengan nilai rentang skala 4,66 yang berarti dengan adanya hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja dapat mempengaruhi karyawan untuk selalu disiplin dan karyawan harus siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi. Dan dalam variabel kinerja Y nilai tertinggi pada indikator “Ketepatan Waktu” dengan menilai rentang skala 4,46 yang berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
2. Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan variabel suasana kerja terdapat pengaruh suasana kerja terhadap kinerja yang positif dan signifikan dengan melihat dari perolehan ($0,000 < 0,05$) atau t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $6,481 > 1,991$. Dan dalam variabel suasana kerja X_2 nilai tertinggi pada indikator “Faktor Psikologis” dengan nilai rentang skala 4,53 yaitu berarti terdapat rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan karir dimasa depan dalam perusahaan bahkan perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya. Dan dalam variabel kinerja Y nilai tertinggi pada indikator “Ketepatan Waktu” dengan menilai rentang skala 4,46 yang berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
3. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, diketahui dari hasil perhitungan *IBM SPSS 24*, analisis data korelasi variabel X_1, X_2 dan Y hubungannya “kuat” yaitu (r) sebesar 0,880 hasil koefisien determinasi disiplin kerja dan suasana kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi linear berganda $Y = 1,421 + 0,204X_1 + 0,626X_2$ dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja dan suasana kerja ditingkatkan satu satuan maka

kinerja karyawan akan bertambah 0,204 untuk disiplin, 0,626 untuk suasana kerja dan sebaliknya. Pada uji hipotesis (uji t) pada disiplin kerja diperoleh nilai signifikan ($0,003 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,079 > 1,991$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis (uji t) pada suasana kerja diperoleh nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,481 > 1,991$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Suasana Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Dan dari pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan diperkuat dengan nilai yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($132,341 > 2,720$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan suasana

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, maka penulis mencoba mengemukakan saran-saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan untuk perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu dapat dilihat dari poin disiplin kerja yaitu terhadap tujuan dan kemampuan serta poin kinerja dalam kemampuan kerjasama. Pada tujuan dan kemampuan kerja di PT. Gunung Agung Tangerang Selatan harus ditingkatkan dengan memberikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan serta kemampuan karyawan dapat ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Dengan demikian PT. Gunung Agung harus meningkatkan kedisiplinan agar tujuan kemampuan dapat terwujud dengan baik. Pada kemampuan kerjasama di PT. Gunung Agung pula harus ditingkatkan karena dengan adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempercepat pekerjaan dan karyawan harus mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.
2. Suasana kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dari poin suasana kerja dalam faktor fisik dan poin kinerja dalam kemampuan kerjasama. Pada faktor fisik di PT. Gunung Agung Tangerang harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan dalam penanganan

suhu ruangan kerja diperusahaan harus sesuai dengan standar dan penerangan ruangan kerja harus sesuai kebutuhan karyawan. Pada kemampuan kerjasama di PT. Gunung Agung pula harus ditingkatkan karena dengan adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempercepat pekerjaan dan karyawan harus mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

3. Disiplin kerja dan suasana kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu disiplin kerja dan suasana kerja harus diperbaiki dan ditingkatkan lebih baik supaya kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan dapat lebih berkembang dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wildson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kholil, M Abdul. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa*. Tapung: Jurnal.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mathis, dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In media.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Samsudin, Sadili. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Untuk*

*Perusahaan Dari Teori Ke
Praktek.* Jakarta: Rajawali
Press.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.*
Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.