

MENINJAU KINERJA KARYAWAN PT SMARTFREN TELECOM TBK MELALUI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Nurdinni Tilova¹

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
email: dosen02216@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smartfren Telecom Tbk.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan penyebaran kuesioner yang berisi 10 pertanyaan terkait variabel disiplin kerja (X1), 9 pertanyaan terkait variabel lingkungan kerja (X2), dan 10 pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan (Y) kepada 100 responden yang merupakan karyawan pada PT Smartfren Telecom Tbk. Pengolahan data menggunakan analisis SEM dengan SmartPLS.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Smartfren Telecom Tbk, Begitupun variabel Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Smartfren Telecom Tbk. Berdasarkan nilai *RSquare* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,822. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 82%.

Kata Kunci :Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Smartfren Telecom Tbk.

The method used in this study is a quantitative descriptive method and the distribution of questionnaires containing 10 questions related to work discipline variables (X1), 9 questions related to work environment variables (X2), and 10 questions related to employee performance variables (Y) to 100 respondents who are employees at PT Smartfren Telecom Tbk. Data processing using SEM analysis with SmartPLS.

*The results of this study indicate that the work discipline variable has a positive effect on the employee performance variable at PT Smartfren Telecom Tbk, as well as the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Smartfren Telecom Tbk. Based on the *RSquare* value for the Employee Performance variable is 0.822. Obtaining this value explains that the percentage of employee performance can be explained by work discipline and work environment of 82%.*

Keywords: *Work Discipline; Work environment; Employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan adalah yang suatu hal terpenting dalam mencapai target Perusahaan. Karyawan akan mencapai pekerjaan ketika mereka memiliki disiplin untuk melakukan

pekerjaannya dengan baik. Menjadi tugas seorang pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja bawahannya agar bekerja sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Oleh karena itu, pemimpin harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada saat mereka bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan berprestasi tugas terbaik mereka, sehingga tujuan yang ingin dicapai tercapai sesuai rencana. Jika seorang pemimpin tidak mampu melibatkan disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan menurun

Lingkungan kerja bisa berupa apa saja yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana dia melakukan tugasnya. Alex S. Nitisemito (1992) “menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi pekerjaan semangat dan segera selesaikan pekerjaan.” Berdasarkan Sedarmayanti (2003), “lingkungan kerja yang layak adalah kondisi di mana individu dapat melakukan pekerjaan mereka secara ideal, cara yang aman, sehat, dan nyaman. Oleh karena itu, banyak penelitian mengklasifikasikan lingkungan kerja sebagai beracun dan kondusif lingkungan” (Akinyele, 2010; Chaddha, Pandey dan Noida, 2011; Yusuf dan Metiboba, 2012; Assaf dan Alswalha, 2013). McGuire dan McLaren (2007) “percaya bahwa organisasi lingkungan fisik, terutama tata letak dan desain dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Nitisemito (2001), beberapa faktor yang mempengaruhi tempat kerja meliputi: pembersihan, air, penerangan, pewarnaan, keamanan dan musik. Banyak studi lingkungan kerja telah menunjukkan bahwa pekerja puas dengan mengacu pada spesifik fitur lingkungan kerja. Fitur-fitur ini disukai oleh pengguna secara signifikan berkontribusi pada kepuasan ruang kerja mereka dan menunjukkan. Fitur-fitur ini termasuk tingkat ventilasi, pencahayaan, akses ke cahaya alami dan lingkungan akustik” (Becker, 1981; Humphries, 2005; Veitch, Charles, Newsham, Marquardt dan Geerts, 2004; Karasek dan Theorell, 1990).

Soemarno (2006:12) “menyatakan bahwa disiplin meningkatkan prestasi kerja di Secara singkat dapat disebutkan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran melalui perilaku. Perilaku disiplin akan membuat pekerja mengetahui dan mampu membedakan apa yang hal-hal yang harus dilakukan, yang harus dilakukan, yang dapat dilakukan atau yang tidak dilakukan dengan benar selesai. Sikap disiplin pekerja dipengaruhi oleh nilai-nilai kepatuhan memiliki menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan seseorang atau kelompok kerja”. Perilaku tersebut dimaksudkan agar karyawan menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan PT Smartfren Telecom Tbk. Berikut tabel jenis pelanggaran karyawan pada PT Smartfren Telecom Tbk.

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Bagian Quality Control

Tahun	Sakit	Izin	Cuti	Alpa
2018	15	0	6	0
2019	18	4	15	0
2020	23	6	20	2

Sumber : Admin Quality PT Smartfren Telecom Tbk, 2021

PT Smartfren Telecom Tbk bagian Quality Control mengalami Penurunan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun belakangan ini. Berikut tabel penilaian kinerja karyawan.

Tabel 2
Penilaian Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Bagian Quality Control

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian					
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%
2018	30	4	13%	28	93%	2	6%
2019	30	2	6%	26	86%	4	13%
2020	30	2	6%	26	86%	5	16%

Sumber : Admin Quality PT Smartfren Telecom Tbk, 2021

Data tabel di atas menunjukkan terdapat penurunan dalam hal penilaian kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk disetiap tahunnya. Maka dari itu perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Orang-orang sangat senang memiliki pekerjaan, tetapi banyak dari mereka tidak lagi merasa bahwa tempat kerja mereka adalah rumah kedua, meskipun sebagian besar waktu mereka dihabiskan di kantor. Ini sering menuntun mereka merasa dipaksa untuk mengakomodasi dengan yang tidak nyaman lingkungan. Lingkungan tempat kerja karyawan adalah kuncinya penentu kualitas pekerjaan mereka dan tingkat produktifitas. Seberapa baik tempat kerja melibatkan karyawan memengaruhi keinginan mereka untuk mempelajari keterampilan dan tingkat motivasi untuk berprestasi.

Di dunia yang semakin global persaingan antar perusahaan bahkan antar negara; diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik. penelitian (Suwati, Minarsih dan Gagah, 2016) telah menunjukkan bahwa Tujuan bekerja bagi seseorang bukan hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi untuk mencapai kepuasan diri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak aspek seperti: motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan di instansi tersebut.

Sayangnya lingkungan kerja bukannya tanpa hambatan untuk tujuan mulia ini, masalahnya bukan kurangnya institusi dan perusahaan, tetapi penyampaian lingkungan yang buruk dan pengelolaan para pemilik.

Adapun ketersediaan sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT Smartfren Telecom Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 3
Sarana dan Prasarana PT Smartfren Telecom Tbk

No	SARANA/PRASARANA	KETERSEDIAAN	KONDISI
1	AC	Ada	Baik
2	Ventilasi	Tidak Ada	-
3	Lampu	Ada	Baik
4	ATK	Ada	Baik
5	Ruang Rapat	Ada	Baik
6	Ruang Istirahat	Ada	Baik
7	Ruang Ibadah	Ada	Baik

Sumber : Data Pengolahan Peneliti, 2021

Dengan adanya sarana dan prasarana sebagai fasilitas penunjang dari pekerjaan karyawan, maka diharapkan karyawan dapat memaksimalkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dengan demikian penulis mengambil judul **“Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja”**.

Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian berawal dengan adanya rumusan masalah dari sebuah penelitian dimana untuk mengetahui baik pengaruh secara parsial ataupun simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smartfren Telecom

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

“Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2016:193).

Menurut Hamali (2016:214) “disiplin kerja yaitu “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Lijan Poltak Sinambela (2018:335) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan”.

Edy Sutrisno (2016:89) “disiplin adalah perilaku 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”.

Dari uraian teori tersebut disiplin kerja merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

Menurut Bejo Siswanto (2019:291) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

a) Frekuensi kehadiran

“Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika kerja

Etika kerja diperlakukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling mengargai antar sesama pegawai.”

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap keairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:66) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sedarmayanti (2017), “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Sedangkan menurut Siagian (2016:56) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawanhal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah.

Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat”.

Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

“Guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

b) Sirkulasi udara di tempat kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu factor yang mempengaruhi adalah ketersediaannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediaannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau-bauan dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Karna tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

c) Kebisingan di tempat kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau tidak sedap di tempat kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau-bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi baubauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

e) Keamanan di tempat kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan factor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (satpam)”.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada dasarnya

adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. “Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja karyawan:

- 1) Seseorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : tingkat efektifitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan yang dilayani.
- 2) Tingkat efektifitas dapat dilihat dari sejauh mana seseorang karyawan dapat memanfaatkan sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bias dilayani.
- 3) Unsur keamanan-kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengandung dua aspek, baik aspek keamanan-kenyamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang dilayani.

Dalam hal ini penilaian aspek keamanan-kenyamanan menunjuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja.”

Menurut Wibowo (2017:3) mendefinisikan bahwa “kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins, (2016:260) yaitu sebagai berikut:

a) Kualitas

“Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana

karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. “Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli” (Indriantoro dan Supomo, 1999 dalam Yuteva, 2010).

Menurut Sugiyono (2018:80) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk BSD pada divisi Quality Management dan PPIC yang berjumlah 100 orang.

Menurut Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi harus betulbetul *representative* (mewakilkkan). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2018:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan PT Smartfren Telecom Tbk sebanyak 100 orang pada divisi Quality Management dan PPIC.

B. Metode Analisis Data

Pengolahan data penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 3.0. “Analisis deskriptif adalah cara mengumpulkan data dengan cara data disusun kemudian diolah lalu analisis sehingga menghasilkan gambaran masalah yang ada” (Sugiyono, 2014). Penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis gambaran karakteristik disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT Smartfren Telecom Tbk sebanyak pada divisi Quality Management dan PPIC.

Menurut Ghozali (2014) “SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat untuk menguji adanya suatu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung yang kompleks baik searah maupun tidak sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai model. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dan dibantu oleh software SmartPLS 3.0 untuk memudahkan penelitian. SEM dengan pendekatan PLS memiliki fleksibilitas tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data” (Ghozali, 2014). Analisis SEM PLS dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT Smartfren Telecom Tbk pada divisi Quality Management dan PPIC.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

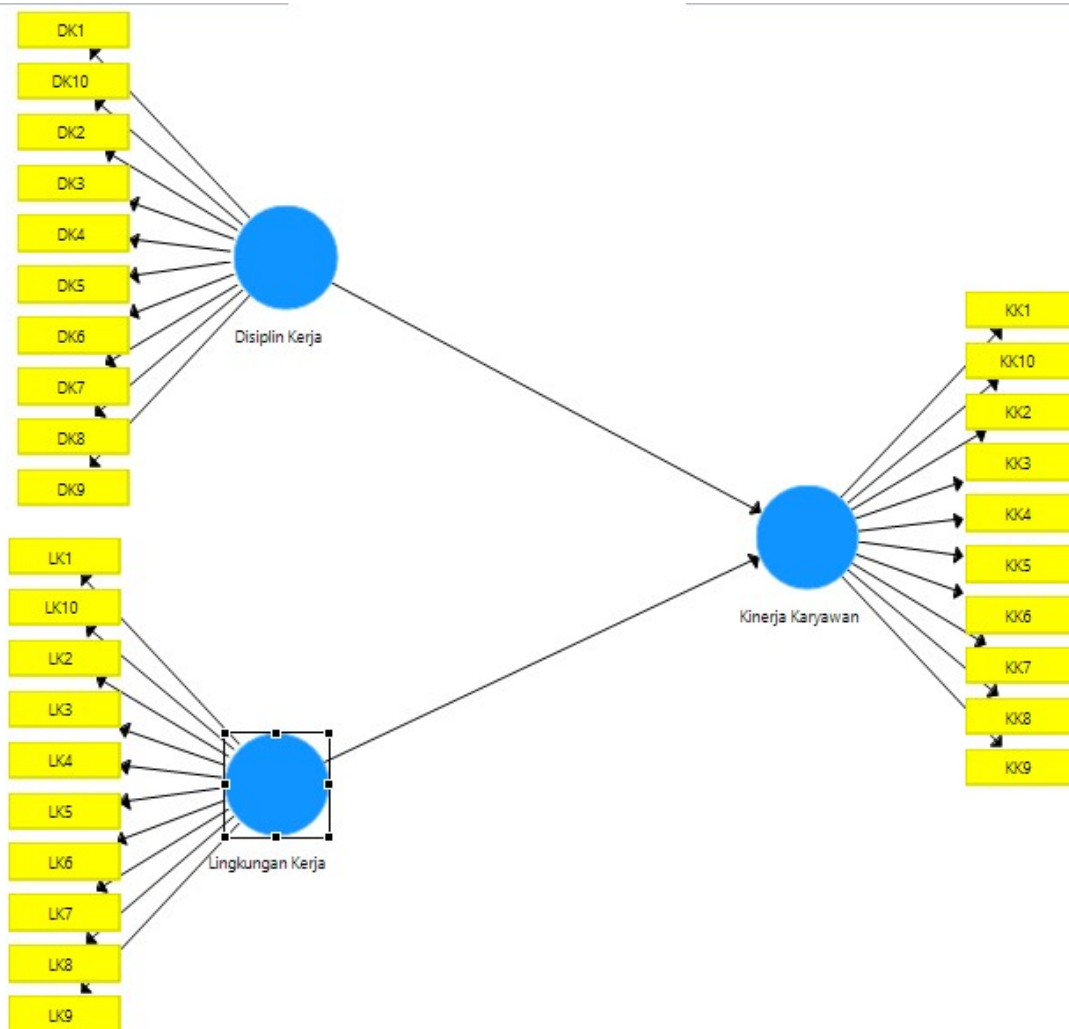
Menurut Sugiyono (2017;60) “menyatakan bahwa variabel penelitian dapat diartikan segala sesuatu yang sejak awal telah ditetapkan oleh seorang peneliti untuk kemudian dimengerti dan dapat ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus terlebih

dahulu memutuskan atau menetapkan segala sesuatu mengenai penelitian yang akan dilakukan untuk kemudian diakhir penelitian didapatkan kesimpulannya.

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	“Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan” (Lijan Poltak Sinambela, 2018:335)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standard kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja 	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito, 2018:77)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja 	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182)”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert

Sumber : Data Pengolahan Peneliti, 2021



Gambar I
Model Penelitian

HASIL'PENELITIAN

A. Uji Instrument Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 100 Karyawan di PT Smartfren Telecom Tbk untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mencakup Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0.

B. Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:

1). Evaluasi *Outer Model*

Model *outer* akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel Disiplin Kerja yang direfleksikan oleh 10 indikator, variabel Lingkungan Kerja direfleksikan oleh 9 indikator, dan variabel Kinerja Karyawan direfleksikan oleh 10 indikator. Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS menurut Ghozali (2014) “mengevaluasi model *outer* reflektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat *Croanbach’s Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel. Empat kriteria pengujian sebagai berikut: 1) *Convergent Validity*: Indikator dianggap *reliable* apabila nilai korelasi > 0,70.”

“*Factor loadings* pada penelitian ini tidak semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai > 0,70 akan tetapi sudah > 0,50 Hal ini berarti indikator dapat dianggap *reliable*. 2) *Discriminant Validity*: Variabel dikatakan *valid* apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel nilainya > 0,50. 3) *Composite Reliability*: Variabel dikatakan *reliable* apabila *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. 4) *Croanbach’s Alpha*: Variabel dikatakan *reliable* apabila *Croanbach’s Alpha* pada setiap variabel nilainya > 0,70. Hasil pengujian adalah sebagai berikut: a. *Convergent Validity* Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:”

Tabel 5
Outer Loadings

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,737	<i>Valid</i>
	X1.2	0,908	<i>Valid</i>
	X1.3	0,888	<i>Valid</i>
	X1.4	0,887	<i>Valid</i>
	X1.5	0,928	<i>Valid</i>
	X1.6	0,934	<i>Valid</i>
	X1.7	0,807	<i>Valid</i>
	X1.8	0,910	<i>Valid</i>
	X1.9	0,877	<i>Valid</i>
	X1.10	0,915	<i>Valid</i>

	X2.1	0,859	<i>Valid</i>
	X2.2	0,835	<i>Valid</i>
	X2.3	0,811	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X2)	X2.4	0,852	<i>Valid</i>
	X2.5	0,705	<i>Valid</i>
	X2.6	0,808	<i>Valid</i>
	X2.7	0,857	<i>Valid</i>
	X2.8	0,903	<i>Valid</i>
	X2.9	0,889	<i>Valid</i>
	Y.1	0,841	<i>Valid</i>
	Y.2	0,894	<i>Valid</i>
	Y.3	0,882	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.4	0,853	<i>Valid</i>
	Y.5	0,833	<i>Valid</i>
	Y.6	0,910	<i>Valid</i>
	Y.7	0,873	<i>Valid</i>
	Y.8	0,914	<i>Valid</i>
	Y.9	0,900	<i>Valid</i>
	Y.10	0,786	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki outer loading sebesar $> 0,7$, tetapi terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari $0,70$ dengan konstruk yang diukur, tetapi menurut Ghazali (2006) “untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading $0,5$ sampai $0,6$ dianggap cukup memadai. Data di atas tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang nilai outer loadingnya $< 0,5$ sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan analisis yang lebih lanjut”.

2). Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid.

Tabel 6
Discriminant Validity

<i>Construct Reliability and Validity</i>	<i>Average Variance extracted (AVE)</i>	<i>Keterangan</i>
DISIPLIN KERJA	0,776	<i>Valid</i>
LINGKUNGAN KERJA	0,756	<i>Valid</i>
KINERJA KARYAWAN	0,701	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Disiplin Kerja $> 0,5$ atau sebesar $0,776$, untuk nilai variabel Lingkungan Kerja $> 0,5$ atau sebesar $0,756$, dan untuk nilai variabel Kinerja Karyawan $> 0,5$ atau sebesar

0,701. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

a). Composite Reliability

“Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi Composite Reliability apabila nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel nilainya $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai hasil dari Composite Reliability dari masing-masing variabel:”

Tabel 7
Composite Reliability

Construct Reliability and Validity	Composite Reliability	Keterangan
DISIPLIN KERJA	0,972	Reliable
LINGKUNGAN KERJA	0,969	Reliable
KINERJA KARYAWAN	0,955	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *Composite Reliability* dari variabel Disiplin Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,972, Lingkungan Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,969, dan Kinerja Karyawan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,955. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya $> 0,7$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

b). Cronbach's Alpha

“Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.”

Tabel 8
Cronbach's Alpha

Construct Reliability and Validity	Cronbach's Alpha	Keterangan
DISIPLIN KERJA	0,967	Reliable
LINGKUNGAN KERJA	0,964	Reliable
KINERJA KARYAWAN	0,946	Reliable

Sumber: data primer diolah, 2021

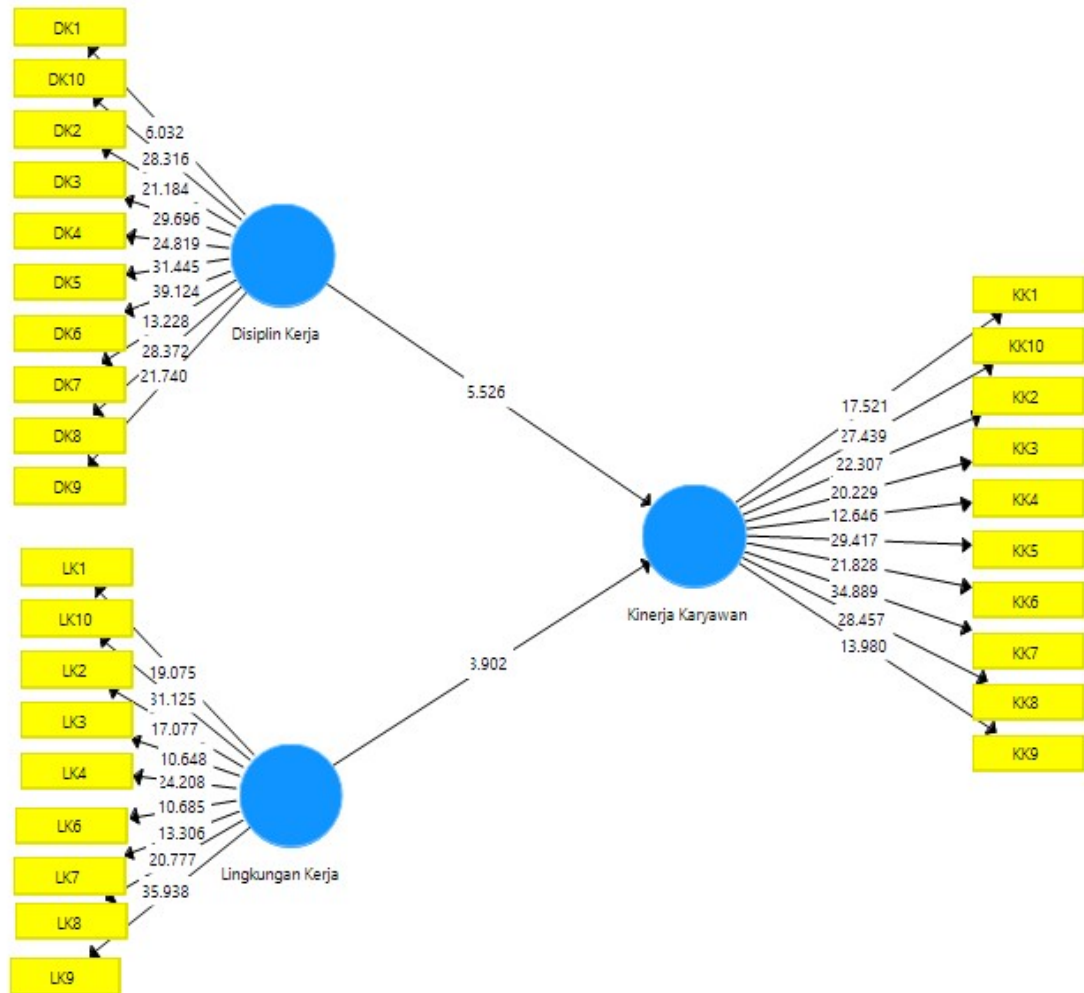
Berdasarkan tabel di atas hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,967, Lingkungan Kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,964, dan Kinerja Karyawan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,946. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2) Evaluasi *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

a) Uji *Path Coefficient*

“Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur, seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural, mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah”. (Imam Ghozali, 2014).



Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,526, dan pengaruh yang ditunjukkan oleh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,902. Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel 9
R Square

Nilai <i>R-Square</i> Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,822

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 di atas, dapat diketahui nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,822. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 82%.

b) Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 10
Nilai *Inner Weights*

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>t Statistics (Ts)</i>	<i>t tabel (Tt)</i>	<i>P Values</i>	Hasil	Keterangan
DK→KK	0,560	0,553	0,101	5,526	1,660	0,000	Ts>Tt	Positif Signifikan
LK→KK	0,385	0,392	0,099	3,920	1,660	0,000	Ts>Tt	Positif Signifikan

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua variabel X yakni Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), H2 diterima karena masing-masing pengaruh yang

ditunjukkan memiliki nilai $P\text{-Values} > 0,05$. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai $P\text{value}$ sebesar $0,000 > \alpha (0,05)$ yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk Disiplin Kerja (X_1), H_1 diterima karena memiliki nilai $P\text{value}$ sebesar $0,000 > \alpha (0,05)$ yang artinya Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: .

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh Positif & Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah Disiplin Kerja di PT Smartfren Telecom Tbk maka mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh Positif & Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah Lingkungan Kerja di PT Smartfren Telecom Tbk maka mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai $R\text{ Square}$ untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,822. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 82%.
4. Variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini harus diperhatikan oleh PT Smartfren Telecom Tbk, sebab masih banyak variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam menjalani kewajiban mereka agar visi dan misi Perusahaan dapat tercapai.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sangat kuat, oleh karena itu PT Smartfren Telecom Tbk harus terus berusaha meningkatkan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja agar tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Adapun yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nanti membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi dan juga dengan cara pemberian sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan dan tidak disiplin.
3. Sedangkan untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa terganggu dan khawatir.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusiatic(Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing
- Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Deepublish.
- Arianto, N. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS, *Jurnal Arastirma, Vol 1 No 2. Hal 302-315*.
- Edison, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, 2016, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- I Gusti Ketut Purnaya, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Andi, Yogyakarta
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT
- Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol 62 No. 1 September 2018 Jepry,*
- Nanda Harry Mardika. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA Vol 8 No.1 Februari 2020*
- Nurmaidah BR Ginting. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE Vol 3, Issue. 02, May 2018*
- Tilova, N. (2019). Meninjau Kinerja Guru Islam: Adversity Quotient dan Spiritual Quotient. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2(2), 211-220.*