Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth

Muslim Faizal
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung
muslimfaizal@stembi.ac.id

Pulung Puryana
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung
pulungpuryana@stembi.ac.id

Irhammah
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan_ *Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan upaya pendisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth, bagaimana lingkungan kerja fisik dan upaya pendisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth secara simultan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth, bagaimana pengaruh upaya pendisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth.*

Desain/Metode_ *Desain penelitian menggunakan deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.*

Temuan_ *Hasil pembahasan diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja cukup baik, kondisi upaya pendisiplinan kerja tinggi, dan gambaran kinerja karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth cukup tinggi.*

Implikasi_ *. Hasil pengujian hipotesis statistik ini menunjukan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan upaya pendisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara individu dapat diketahui pula bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan upaya pendisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Originalitas_ *Unit analisis adalah karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth. Subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth.*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: Lingkungan Kerja Fisik, Upaya Pendisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukan keberhasilan dan daya upaya meningkatkan daya guna dan pencapain tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena harus berhadapan dengan orang-orang yang memiliki latar belakang yang berbeda oleh karena itu sangat perlu kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan instansi yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan. **(Abdul, Marzolina, dan Taufiqurrahman, 2014)**

Mempunyai karyawan atau pegawai dengan tingkat produktivitas/kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Hampir semua orang ingin bekerja dengan sebaik mungkin, bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan perusahaan, namun dalam praktiknya masih banyak dijumpai karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesusai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat terakomodasikan dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. **(Moh.Amir, 2018)**

Aspek terpenting dalam mempengaruhi pelaksanaan suatu pekerjaan adalah lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik. Dalam buku **Pandji (2006:58)** dijelaskan pula bahwa "lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pemimpin ataupun pada hasil pekerjaanya". Apabila lingkungan kerja fisik dapat mendukung kinerja karyawan, maka secara otomatis keadaan tersebut dapat menjadikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. **(Betania, dan Ade, 2014)**

Selain lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan disiplin karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah disiplin. Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab sseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidak disiplinan invidu dapat merusak organisasi atau perusahan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Turunnya kinerja karyawan sangat berpengaruh mengganggu stabilitas operasional pada karyawan Divisi Produksi konveksi Ruf Cloth ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Produksi di Ruf Cloth Periode 2015-2018

No	Tahun	Produksi		
		Target	Realisasi	Persentase Produksi (%)
1	2015	9.600.000	8.000.000	83%
2	2016	12.000.000	10.200.000	85%
3	2017	13.000.000	11.600.000	89%
4	2018	15.500.000	14.500.000	93%

Sumber: karyawan divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dikonveksi Ruf Cloth mengalami naik turun pada periode 2015-2018. Pencapaian produksi pada pada periode mengalami kenaikan yang positif dari produksi yang telah ditargetkan oleh konveksi Ruf Cloth hingga kemudian mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode 2016. Pada periode 2015 karyawan hanya mampu memproduksi 8.000.000 unit produk dari 9.600.000 unit produk yang ditargetkan atau hanya sebesar 83% nya saja. Berbeda dengan periode 2016-2018 dimana karyawan mampu memproduksi 8.000.000 s/d 14.500.000 unit produk. Hal ini menunjukan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunya kinerja konveksi secara keseluruhan.

Tabel 1.2
Data Jumlah Barang Rusak Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth

NO	Tahun	Barang Jadi		Barang Rusak		Produksi Total
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1.	2015	8.000.000	93%	620.000	7%	8,620,000
2.	2016	10.200.000	90%	1.150.000	10%	11,350,000
3.	2017	13.000.000	94%	796.000	6%	13,796,000
4.	2018	15.500.000	91%	1.470.000	9%	16,970,000

Sumber: karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase Divisi Kroduksi konveksi Ruf Cloth barang rusak dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif, hal ini ditunjukan dari persentase tahun 2015 sebesar 7%, tahun 2016 sebesar 10%, tahun 2017 sebesar 6%, dan ditahun 2018 sebesar 9%. Ini berarti kinerja karyawan masih belum optimal.

Dengan Latar Belakang diatas penulis tertarik meneliti lebih jauh dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Upaya Pendisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan RUF Cloth Divisi Produksi)

Tujuan dari Penelitian ini Penulis ingin mengetahui gambaran Lingkungan Kerja Fisik, dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth secara simultan. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth. Mengetahui Pengaruh Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth

II. Kajian Teori

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sumardjo dan Priansa (2018:247)** Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan pemeliharaan sumber daya manusia, yang ada dikantor sekitar pegawai itu sendiri.

Menurut **Faida (2019:108)** lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut **Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:50)** lingkungan kerja fisik adalah berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target.

Menurut **Sumardjo dan Priansa (2018:247-248)** indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai Rancangan Ruang Kerja (Work Space Design) meliputi : kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Rancangan Pekerjaan (Termasuk Peralatan dan Prosedur Kerja) meliputi : peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Kondisi Lingkungan Kerja (Kebisingan, Ventilasi, Penerangan) : Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Tingkat Visual Privacy serta Acoustical Privacy : Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

Menurut **Yoyo, Aribowo, dan Sofiati (2018:51)** indikator lingkungan kerja fisik yaitu: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran Udara, suara/kebisingan, keamanan.

Upaya Pendisiplinan Kerja

Menurut **Priansa (2019:162)** disiplin kerja adalah merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati berbagai peraturan yang ada diperusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi atau hukuman jika melakukan pelanggaran.

Menurut **Supomo dan Nurhayati (2018:134)** bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut **Hamali (2018:214)** Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut **Darmawan (2013:42-46)** indikator disiplin kerja ada 2 yaitu: disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran meruapakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mencegah perilaku yang tidak diharapakan dan disiplin progresif melambangkan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut pada PHK.

Menurut **Handoko (2008: 208-211)** dalam **Hamali (2018:216-218)** indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari: Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sebagai penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan bukan semata-mata dipaksa manajemen perusahaan. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atauskorsing. Disiplin Progresif artinya memberikan hukuman-hukman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Kinerja Karyawan

Menurut **Torang (2016:74)** kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut **Sodikin, Permana, dan Adia (2017:130)** kinerja adalah merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Samsuddin (2018:78)** kinerja karyawan adalah menunjuk pada prestasi karyawan/pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Menurut **Mondy, et. al. (1996)** dalam **Torang (2016:74)** ada lima indikator dalam penilaian kinerja individu dalam organisasi yaitu: Standar waktu, standar produktivitas, standar biaya, standar kualitas, dan standar perilaku.

Menurut **Sodikin, Permana, dan Adia (2017:130)** indikator kinerja adalah sebagai berikut: Pekerjaan, perilaku, hasil kerja, serta termasuk tingkat ketidak hadiran.

Menurut **Samsuddin (2018:83-84)** indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: Kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

HIPOTESIS

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth tidak baik dan Upaya Pendisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth rendah. Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth, artinya semakin baik Lingkungan Kerja Fisik, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Upaya Pendisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth, artinya semakin tinggi Upaya Pendisiplinan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

III. Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang dipelajari atau diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Upaya Pendisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan Subjek yang diteliti dari penelitian ini adalah karyawan Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu. Didasarkan pada ciri keilmuan, yaitu rasional (masuk akal), empiris (dapat diamati oleh indera manusia) dan sistematis (proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis) **(Sugiyono, 2016:2).**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskripsi teori dan metode penelitian asosiatif. Menurut **Sugiyono (2016:58)** Deskripsi teori dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan hanya sekedar pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Deskripsi teori paling tidak berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti, melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup, kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antar variabel yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan terarah. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu : hubungan simetris, hubungan kausal dan interaktif/resiprocal/timbal balik.

Analisis Regresi Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana ;

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Lingkungan Kerja Fisik
X_2	= Upaya Pendisiplinan Kerja
β_1 , β_2	= Koefisien Regresi
ε	= Standart Error

Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

Apabila angka probabilitas signifikani > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

IV. Hasil Dan Pembahasan

Identitas Responden

Jumlah responden laki-laki ada 28 responden dengan persentase 46,67% dan Perempuan ada 32 responden dengan persentase 53,33%.

Jumlah responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 1 orang atau 1,66%, responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 37 orang atau 61,67%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 18 orang atau 30%, responden yang berusia >40 tahun sebanyak 4 orang atau 6,67%.

Jumlah responden yang tingkat pendidikannya SMP ada 13 orang atau 21,67%, responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK ada 47 orang atau 78,33%, responden yang tingkat pendidikannya D3 ada 0 orang atau 0%, responden yang tingkat pendidikannya S1 ada 0 orang atau 0% dan responden yang tingkat pendidikannya paling banyak yaitu SMA/SMK yang berjumlah 47 orang dengan persentasi 78,33%.

Pengujian Validitas

Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Upaya Pendisiplinan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Penerangan	0,638	0,214	Valid
2	Pewarnaan	0,717	0,214	Valid
3	Kebersihan	0,681	0,214	Valid
4	Pertukaran Udara	0,645	0,214	Valid
5	Kebisingan	0,630	0,214	Valid
6	Keamanan	0,503	0,214	Valid
7	Disiplin Preventif	0,658	0,214	Valid
8	Disiplin Korektif	0,880	0,214	Valid
9	Disiplin Progresif	0,787	0,214	Valid
10	Kualitas kerja	0,569	0,214	Valid
11	Ketetapan waktu	0,555	0,214	Valid
12	Inisiatif	0,727	0,214	Valid
13	Kemampuan	0,641	0,214	Valid
14	Komunikasi	0,571	0,214	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Upaya Pendisiplinan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

menunjukkan bahwa semua item pernyataannya dikatakan valid, dengan taraf signifikansi (□) < 0,05 atau r hitung > r tabel yang berarti bahwa setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat Lingkungan Kerja Fisik, Upaya Pendisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Upaya Pendisiplinan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
0,771	0,214	Reliable
0,822	0,214	Reliable
0,666	0,214	Reliable

Sumber: Pengolahan Data

Tabel diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap variabel penelitian yang dipergunakan telah memenuhi kategori reliabel, dengan kriteria reliabel rhitung > rtabel. Hal ini memberikan informasi bahwa jawaban responden terhadap kuesioner yang dipergunakan memperlihatkan ke-konsistenan, sehingga hasil perolehan skor jawaban kuesioner dapat dipergunakan dan dianalisis lebih lanjut.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.28
Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.998	1.002
	X2	.998	1.002

Sumber: data hasil olahan SPSS versi 23

Pada Tabel 4.28 diketahui bila nilai VIF < 10 maka dengan taraf kesalahan 5% dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.30
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,460[a]	.212	.184	2.39050	2.061

Sumber: data hasil olahan SPSS versi 23

Tabel 4.31
Interval Uji DW

Data	DW	du	dL	4-du	4-dL
Persamaan	2.061	1.6518	1.5144	2.3482	2.4856

Sumber: data hasil olahan 2020

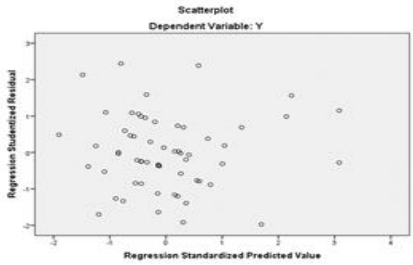
Tabel 4.32
Kriteria Nilai Durbin Watson

Nilai DW	Kesimpulan
1.6518<DW<2.3482	**Tidak ada korelasi**
DW<1.5144	Ada autokorelasi positif
DW>2.4856	Ada autokorelasi negatif
1.6518<DW<1,5144	Tidak dapat disimpulkan
2.3482<DW<2.4856	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: data hasil olahan 2020

Pada n = 60 (ukuran sampel), k = 2 (jumlah variabel bebas) dan . Berdasarkan pengujian autokorelasi yang penulis lakukan hasilnya menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson tersebut terletak antara du dan 4-du, maka tidak terjadi autokorelasi

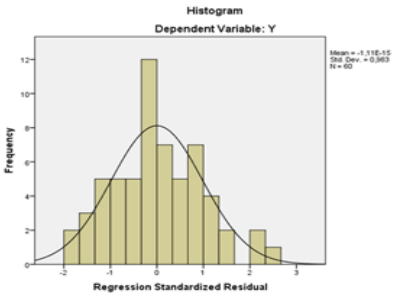
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1
Pola Antara ZPRED Dan SRESID
Sumber : data hasil olahan SPSS 23

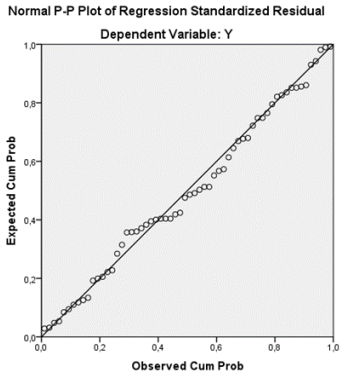
Dari hasil pengolahan yang terlihat pada gambar diatas, terlihat bahwa data menyebar diatas dan dibawah sumbu Y atau tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas

Uji Normalitas



Gambar 4.2 Histogram
Sumber : data hasil olahan SPSS 23

Pada Gambar 4.2 terlihat dari kedua grafik histogram di atas, maka dapat terlihat bahwa grafik histrogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal.



Gambar 4.3
Normal Probability Plot Residual
Sumber : data hasil olahan SPSS 23

Terlihat dari kedua gambar 4.3 di atas terlihat adannya titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal serta penyeberannya mengikuti garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk predeksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara simultan (bersama-sama)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X tersebut secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R Square), dimana R Square dari persamaan regresi yaitu sebesar 0,212 (tabel summary).

Tabel 4.34
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.460[a]	.212	.184	2.39050	2.061

Sumber: data olahan SPSS versi 23

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R2) adalah sebesar 21,2%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 21,2%. Sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Statistik untuk menguji hipotesi tersebut ialah uji-F.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Upaya Pendisiplinan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji dua pihak dalam taraf 5% (0.05). adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
7,66	3,159	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 4.35 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh secara signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima. Atau dengan kata lain secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Upaya Pendisiplinan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel coefficients diperoleh t_{hitung}

Tabel 4.36
Uji Pasial
Coefficients

Model		T
1	(Constant)	3.436
	X1	3.174
	X2	2.424

Sumber : Dari data Olahan

Dari tabel coefesients diatas, maka dapat diambil kesimpulan seperti yang tertera dalam tabel t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas seperti dibawah ini. Sedangkan nilai t_{tabel} ialah distribusi t-student pada taraf nyata (α) 5% dengan derajat bebas 80. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

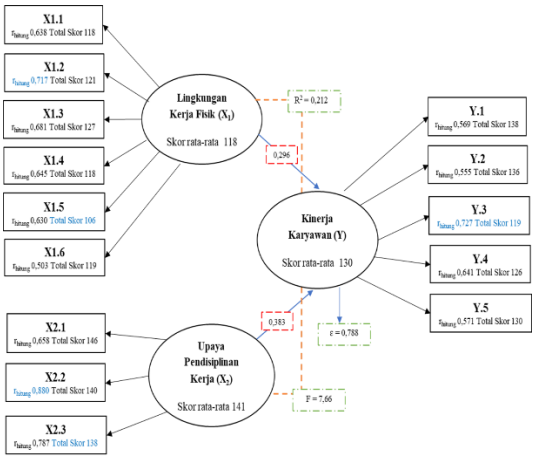
Tabel 4.37
Kesimpulan Pengujian Secara Individu

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	3,174	1,672	Signifikan
Upaya Pendisiplinan Kerja	2,424	1,672	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari Tabel 4.37 terlihat bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja maka, akan langsung terjadi perubahan yang berarti terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi yaitu Pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth.

IMPLIKASI



Gambar 4.4
Resume Hasil Penelitian

Berdasarkan pada gambar 4.4 diatas dari total keseluruhan skor item Lingkungan Kerja Fisik rata-rata 118 dengan persentase 65,65% skor ini termasuk dalam rentang 100-139 dalam artian berkategori Cukup Baik. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa nyaman ketika berada dilingkungan perusahaan. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,296 yang berarti pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik maka, pihak atasan perlu memperhatikan tingkat kebisingan di dalam ruangan produksi agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja.

Dari total keseluruhan skor item pertanyaan Upaya Pendisiplinan Kerja mendapatkan rata-rata 141 dengan persentase 78,52%, skor ini termasuk dalam rentang 140-180 dalam artian berkategori tinggi. Maka dapat disimpulkan upaya pendisiplinan kerja harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawan lebih patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,383 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan upaya pendisiplinan kerja maka, pihak atasan harus lebih tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali.

Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan pengaruh total (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,212 atau sebesar 21,2%, sisanya sebesar 0,788 atau sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara parsial menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik tingkat Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan sebesar 0,296 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel Upaya Pendisiplinan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat Upaya Pendisiplinan Kerja sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan sebesar 0,383 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Yang artinya semakin tinggi Upaya Pendisiplinan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

V. Penutup

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kondisi Lingkungan Kerja Fisik termasuk dalam kategori cukup baik dan Upaya Pendisiplinan Kerja termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan gambaran Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori cukup tinggi pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth secara simultan, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik baik, dan Upaya Pendisiplinan Kerja tinggi secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth, artinya semakin baik Lingkungan Kerja Fisik, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Upaya Pendisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth, artinya semakin tinggi Upaya Pendisiplinan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Berikut saran yang dapat penulis usulkan.

Untuk Perusahaan: Konveksi RUF Cloth terutama dalam bidang divisi produksi jika ingin meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik, perusahaan alangkah baiknya memberikan fasilitas baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan, dan memenuhi peralatan kerja yang kurang. Dan memperhatikan tata letak ruangan kerja yang cukup luas dan rapih agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Atasan Konveksi Ruf Cloth harus memberikan arahan kepada agar karyawan bisa menjaga lingkungan kerja dengan baik seperti kebersihan. Apabila lingkungan sudah terasa nyaman dan menyenangkan, maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan Upaya Pendisiplinan Kerja, atasan Konveki RUF Cloth dalam bidang divisi produksi sebaiknya lebih mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para karyawan. Agar karyawan dapat lebih disiplin, rajin dan efektif dalam menggunakan waktu kerjanya sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja. Dalam Kinerja Karyawan di Divisi Produksi Konveksi RUF Cloth dapat memberikan motivasi semangat dalam bekerja, arahan dan fasilitas yang memadai untuk karyawan, agar terciptanya suatu usaha dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, jika peneliti ingin malakukan penelitian yang sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang akan diteliti perusahaannya, dengan menambahkan variabel lain yang memperngaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Betania Widya K, dan Ade Rustiana. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejebo Kudus". Jurnal Economic Education Analysis. Vol. 3, No. 02: 228

Darmawan Didit. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta: Surabaya

Faida Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka: Siduarjo.

Hamali Ari Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Buku Seru: Yogyakarta.

M. Abdul, Marzolina, dan Taufiqurrahman. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung". Jurnal Jom FEKON. Vol. 1, No. 2: 01

Moh. Amir Fiqi. 2018. " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan". Jurnal Ekomadania. Vol. 1, No. 2: 217 of 252.

Priansa Doni Juni. 2019. Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. Simbiosa Rekatama Media: Bandung.

Samsuddin Harun. 2018. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Indomedia Pustaka: Sidoarjo.

Sodikin Dickdick, Permana Djaka, dan Adia Suhenda. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Pradigma Baru. Salemba Empat: Jakarta Selatan.

Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Nunung Ayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Andi: Yogyakarta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung.

Sumardjo Mahendro, dan Priansa Donni Juni. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci. Alfabeta: Bandung.

Supomo R dan Nurhayati Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrma Widya: Bandung.

Torang Syamsir. 2016. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta: Bandung.