

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake

Agnestasya Nolanda
Universitas Buddhi Dharma
Email : Agnestasya.nolanda@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake. Dalam dilakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif. Yang dimana penulis mengambil data penelitian menggunakan kuesioner sebanyak 100 responden melalui *google form*. Dalam analisis penelitian, penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji T dan uji F. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan Aplikasi SPSS 25. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji koefisien determinasi (*R-squared*) menunjukkan nilai R sebesar 0.879 dan nilai R Square sebesar 0.773. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang berkontribusi sebesar 77,3% terhadap kinerja karyawan (Y). Secara parsial, pada variabel X1 (Kompetensi) memiliki nilai $t_{hitung} 15.569 > t_{tabel} 1.98472$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, pada variabel X2 (Disiplin kerja) memiliki nilai $t_{hitung} 13.431 > t_{tabel} 1.98472$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, pada variabel X3 (Lingkungan kerja) memiliki nilai $t_{hitung} 12.321 > t_{tabel} 1.98472$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa variabel Kompetensi(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima dan berpengaruh secara parsial. Dan pada Uji F diperoleh uji ANOVA yang didapatkan dari F_{hitung} sebesar 109.183 yang dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $109.183 > 2.70$, dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 yang dimana nilai $0.00 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen (X) secara bersama- sama berpengaruh simultan terhadap variabel dependen (Y).

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di Indonesia sangat ketat antar perusahaan karena adanya perkembangan suatu teknologi yang sangat pesat, oleh karena itu perusahaan memerlukan suatu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sangat mumpuni dalam hal mengatur para karyawan – karyawan dalam bekerja serta untuk mencapai adanya tujuan maupun target yang sudah disepakati atau ditetapkan perusahaan. Karyawan sendiri menjadi sumber atau elemen yang penting di dalam perusahaan, sehingga tanpa adanya peran para karyawan di dalamnya pastinya suatu perusahaan tidak dapat menggerakkan Sumber Daya Manusia yang baik dan tidak dapat menjadi faktor pendorong kesuksesan suatu perusahaan karena tidak mencapai suatu tujuan tersebut. Perusahaan juga harus dapat menganalisis faktor apa yang berpengaruh atau mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja para karyawan di perusahaannya, faktor tersebut adalah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang harus diperhatikan pastinya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.

Kompetensi artinya kemampuan yang berasal dari para karyawan pada saat mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang sesuai dengan standar dari perusahaan yang diharapkan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Ukuran kompetensi dapat diukur dari bagaimana para karyawan sendiri dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan pengetahuan atau kemampuan, keterampilan, dan pemahaman yang telah mereka miliki. Tanpa adanya kompetensi yang dimiliki para karyawan tentu akan menurunkan kualitas perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan - perusahaan lainnya yang memiliki karyawan dengan kompetensi yang baik, terlebih lagi di era yang modern ini semakin canggih teknologi yang digunakan oleh perusahaan dalam bekerja.

Disiplin kerja artinya mereka menaati suatu aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam bekerja. Selain itu, dengan disiplin dalam bekerja sangat berguna dalam hal mendidik para karyawan agar dapat mematuhi peraturan, kebijakan, maupun pedoman – pedoman yang telah ditetapkan perusahaan serta dapat mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan sehingga dengan adanya para karyawan yang mematuhi hal tersebut dapat membawa dampak positif yaitu menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja yang teratur dan baik dapat memberikan efek yang positif terhadap pelaksanaan, pemenuhan tugas dan tanggung jawab para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut kondusif (W Enny, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan mendukung bagi para karyawannya sehingga dapat memaksimalkan produktivitasnya yang dapat membawa kenaikan pada tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya tentu dapat berupa seperti rekan kerja yang saling mendukung dan kompak, fasilitas yang disediakan lengkap, lingkungan yang bersih dan terjalinnya komunikasi yang baik antar orang - orang di dalam perusahaan.

Kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh dari proses pekerjaan yang dilakukan seseorang pada saat bekerja yang memiliki pengaruh terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran, perusahaan tentunya harus memiliki karyawan yang berkinerja baik untuk dapat melaksanakan segala pekerjaan atau tugas - tugas yang dilimpahkan dengan baik juga dan tepat waktu. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga para karyawan karena dapat mengembangkan ketrampilan dan meningkatkan pengetahuan karyawan itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam (Khaeruman et al., 2021) buku yang berjudul Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia memaparkan :

“Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas, yang dimana tugas tersebut dilandaskan pada keahlian dan pengetahuan yang dimiliki, dan didukung oleh sikap mereka dalam bekerja yang ditetapkan oleh posisi”.

Menurut (Sutrisna & Aprilyani, 2021) memaparkan bahwa :

“Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki guna untuk mencapai suatu kinerja perusahaan yang maksimal dan tujuan yang berhubungan dengan visi dan misi perusahaan”.

Disiplin kerja

Menurut Malayu S. P . Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia memaparkan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesadaran maupun ketersediaan di dalam diri seseorang yang bekerja di perusahaan dalam menaati suatu aturan serta norma norma yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan”.

Menurut Puryana dalam (Uswatun Chassanah, 2022) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting yang tentunya harus dimiliki oleh diri seorang karyawan didalam suatu perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan dan tujuan dalam menjalankan tanggung jawab tugasnya masing”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Agustriani et al., 2022) mengungkapkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang menyangkut alat serta bahan yang ditemui, lingkungan dimana seseorang melakukan pekerjaan, cara kerjanya, dan pengaturan bagaimana ia bekerja baik sekelompok atau individu”.

Menurut Anam dalam (Susanti & Mardika, 2021) mengungkapkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang ada disekitar para karyawan yang memberikan pengaruh terhadap diri para karyawan menjadi timbul rasa nyaman, aman serta mendapatkan kepuasan tersendiri dalam melakukan sekaligus menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah suatu hasil yang dapat diperoleh seorang individu atau kelompok-kelompok individu di dalam suatu perusahaan yang sebanding dengan tanggung jawab mereka sendiri untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum, dan tidak berlawanan dengan moral dan etika individu”.

Menurut Pujiarti dalam (Pujiarti & Pujiarti, 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan sebuah hasil yang dimana sekelompok orang dan sumber daya yang ada didalam suatu perusahaan secara serentak memberikan suatu hasil yang didasarkan pada tingkatan mutu ataupun standar yang telah ditentukan”.

METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif karena pada penelitian ini menggunakan populasi yang luas dan menggunakan data berupa angka-angka.

Menurut Sugiyono dalam (Chaniari & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Penelitian Kuantitatif merupakan suatu metode dalam penelitian yang dilandaskan atau didasarkan pada sebuah filosofi positivisme yang digunakan didalam penelitian terhadap populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian serta pengujian hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.”

Jenis dan Sumber Data

Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah dari sebaran kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan PT. Sahabat Tunas Muda. Dan Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti yaitu bersumber dari jurnal penelitian yang terkait dan buku- buku ilmiah yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang berupa objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 para karyawan PT. Sahabat Tunas Muda.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) Sampel adalah suatu bagian yang diperoleh dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi dan ukuran sampel yang pantas digunakan dalam penelitian ini yaitu antara 30 s/d 500. Sampel dalam penelitian ini diambil peneliti sebanyak 100 karyawan PT. Sahabat Tunas Muda.

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) buku yang berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9, Memaparkan :

“Koefisien determinasi R^2 pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat”.

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.879 ^a	.773	.766	2.861	.773	109.183	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dapat diperhatikan pada tabel diatas bahwa nilai R sebesar 0.879 dan nilai R Square sebesar 0.773. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang berkontribusi sebesar 77,3% terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T (Parsial)

Tabel 2. Kompetensi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.086	2.504		1.632	.106
	Kompetensi	.902	.058	.844	15.569	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15.569 yang dapat dilihat bahwa nilai $15.569 > 1.98472$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai $0,00 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, yang berarti Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.995	2.686		2.604	.011
	Disiplin Kerja	.849	.063	.805	13.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13.431 yang dapat dilihat bahwa nilai $13.431 > 1.98472$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai $0,00 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, yang berarti Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Lingkungan Kerja (X_3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.871	2.776		3.196	.002
	Lingkungan Kerja	.816	.066	.780	12.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12.321 yang dapat dilihat bahwa nilai $12.321 > 1.98472$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai $0,00 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, yang berarti Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2680.598	3	893.533	109.183	.000 ^b
	Residual	785.642	96	8.184		
	Total	3466.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada kolom F diperoleh uji ANOVA diperoleh dari F_{hitung} sebesar 109.183 yang dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $109.183 > 2.70$, dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 dimana nilai $0.00 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil dari Uji T (parsial) dari masing-masing variabel diperoleh :

- a) Kompetensi (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15.569 yang dimana nilai $15.569 > 1.98472$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.
 - b) Disiplin Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13.431 yang dimana nilai $13.431 > 1.98472$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.
 - c) Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12.321 yang dimana nilai $12.321 > 1.98472$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, dimana nilai $0,00 < 0,05$. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dan berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.
2. Berdasarkan hasil Uji F secara simultan memperlihatkan besaran F_{hitung} sebesar $109.183 > F_{tabel} 2.70$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 dimana nilai $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake.

REFERENSI

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Chaniari, L. A., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja , Benefit , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program SPSS 25* (9th ed.). UNDIP.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Khaeruman, S. . M. . C., Dr. Luis Marnisah, M. . Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Irawati, S. M. C. C., Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, Ms., Eni Erwantiningsih, S. . M.,

- Hartatik, S. S. . M. S., Supatmin, S. . M., Yuliana, S. . M., Dr. Hj. Nur Aisyah, S. M., Nurdin Natan, S. P. . M., Mutinda Teguh Widayanto, S. . M., & Ismawati, S. . M. (2021). Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pujiarti, & Pujianti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 223-231.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. ceng Giap (ed.)). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197-207.
- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>