

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UD. PERDANA
LUMAJANG**

Ayu Dwi Wahyuni

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak

Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Perdana Lumajang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan Terhadap Semangat kerja Karyawan pada UD. Perdana Lumajang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 Responden dengan menggunakan teknik Sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner, Wawancara dan Studi pustaka. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data, uji validitas dan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji Heteroskedastisitas), dan uji hipotesis. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Semangat Kerja Karyawan UD. Perdana Lumajang*.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja karyawan

Abstract

Research on the Influence of Work Discipline and Work environment on Spirit at Work at UD. Perdana Lumajang. The purpose of this study was to determine the influence of Work Discipline and Work environment partially and simultaneously on Spirit at Work at UD. Perdana Lumajang. The samples used in this study were 40 respondents using census techniques. Data collection methods used in this study using questionnaires, interviews and literature study. The analysis includes ata test instruments, test the validity and multiple linear regression analysis, the classical assumption test (test multicoloniarity, normality test, and test Heteroskidastity), and hypothesis testing. From the results of data analysis can be concluded that the Work Discipline and Work environment partial and simultaneous positive and significant impact on Spirit at Work at UD. Perdana Lumajang.

Keywords: Work Discipline, Work environment and Spirit at Work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peran antara pekerja agar efektif dan efisien. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2009). Bukan hanya di sekolah saja yang perlu adanya disiplin. Di tempat usaha juga perlu adanya karyawan

yang disiplin dan pimpinan berhak menegaskan itu. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan semangat kerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus 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). Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja ini, adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tentu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja perusahaan akan baik pula. Suatu ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja.

UD. Perdana Lumajang merupakan sebuah usaha kecil menengah, Usaha dagang tersebut bergerak dalam bidang produksi kayu gergajian yang harus bersaing dalam dunia usaha yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing, UD. Perdana Lumajang harus selalu meningkatkan semangat kerja yang efisien dan efektif. Dalam hal ini disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga diharapkan semangat karyawan dapat meningkat, dan tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

Menurut Hasanah (2016) Perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan yang tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. *Labour turn over* menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dalam perusahaan. Berikut merupakan tabel *Labour Turn Over* pada UD. Perdana Lumajang :

***Labour Turn Over* pada UD. Perdana Lumajang
Tahun 2012-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Masuk (Orang)	Jumlah Keluar (Orang)	Jumlah karyawan Akhir Tahun	LTO (Presentase)
2012	34	2	7	39	13,8%
2013	39	-	4	43	9,70%
2014	43	2	4	41	4.7%
2015	40	-	1	40	2,50%

Sumber : UD. Perdana Luamajang

Berdasarkan tabel presentase tingkat *turnover* karyawan UD. Perdana Lumajang LTO (*Labour Turn Over*) dari tahun 2012-2015 mengalami penurunan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada tahun 2012 presentase *turnover* cukup tinggi 13,8%, sedangkan presentase *turnover* pada tahun 2015 turun menjadi 2,5%. Dessler (2005) menjelaskan untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (*turnover*), karyawan yang masuk ke perusahaan, dan jumlah karyawan di tiap bulannya menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Umumnya dalam satu tahun

turnover tidak boleh lebih dari 10% pertahun, karena *turnover* yang lebih dari 10%, berarti perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Untuk mengetahui Target dan Realisasi karyawan pada UD. Perdana Lumajang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Target dan Realisasi Volume Penjualan Kayu
Pada UD. Perdana Lumajang Tahun 2014-2016**

Tahun	Target Penjualan (M ³)	Realisasi Penjualan (M ³)	Presentase (%)
2014	3875	3930	101,4
2015	3900	3985	102,1
2016	3925	3830	97,5

Sumber : UD. Perdana Lumajang

Pada tabel dapat dilihat target dan realisasi penjualan kayu dari UD. Perdana Lumajang dalam tiga tahun. Target yang ditetapkan dalam tiga tahun meningkat, sementara hal ini tidak diiringi oleh realisasi penjualan, dimana realisasi penjualan yang dapat mencapai bahkan melampaui target hanya pada tahun 2015 yaitu 102,1%. Dan pada tahun 2016 yaitu 97,5% persentase realisasi penjualan merupakan pencapaian yang terendah dalam tiga tahun. Untuk mengetahui absensi karyawan pada UD. Perdana Lumajang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Sukses atau tidaknya organisasi seperti UD. Perdana Lumajang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang mampu berpotensi maksimal, terutama bagaimana seorang

pemimpin dalam mengatur instansinya. Seorang pemimpin di lingkungan kerja seperti UD. Perdana Lumajang dituntut untuk selalu menciptakan suasana yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Dapat memberikan penjelasan kepada bawahan tentang peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan tersebut, memberikan semangat dan motivasi ketika bawahan mulai merasa semangatnya menurun. Dengan dasar tersebut, maka penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan fenomena-fenomena yang ada pada UD. Perdana Lumajang.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin Kerja yaitu disiplin juga dapat tercipta apabila karyawan dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada UD. Perdana Lumajang

b. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Semangat kerja (Y), Semangat kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan akan berusaha seoptimal mungkin mengupayakan produktivitas kerja para karyawannya agar dapat lebih ditingkatkan kembali

semangat kerja tersebut (Hasanah, 2016).

Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Perdana Lumajang.

H2 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Perdana Lumajang.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif Pernyataan Responden pada masing-masing variabel dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori dan skor serta bertujuan memperjelas gambaran terhadap variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap

variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

- a. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja diukur menggunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai 5 dan tidak ada yang tidak valid. Diketahui sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 yang berarti disiplin kerja di UD. Perdana Lumajang dipersepsikan sangat baik. Baiknya disiplin kerja di UD. Perdana Lumajang dapat dilihat dari sistem disiplin kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap

karyawan UD. Perdana Lumajang.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,03 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,210) > t_{tabel} (2,026)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rizal (2015) pada perusahaan PT. Indonesia Tobacco Trader Jember dan Olivia (2015) pada PT. Wilmar Indonesia Banyuwangi yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin

kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur menggunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai 5 dan tidak ada yang tidak valid. Diketahui sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 yang berarti Lingkungan kerja di UD. Perdana Lumajang dipersepsikan sangat baik. Baiknya lingkungan kerja di UD. Perdana Lumajang dapat dilihat dari sistem lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan UD. Perdana Lumajang.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih

kecil dari 0,05 dan t hitung (2,186) > t tabel (2,026) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hasanah (2016) pada perusahaan PT. United Tractor TBK Pekanbaru dan Fitria (2014) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

c. Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja diukur menggunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya 1 sampai 5 dan tidak ada yang tidak valid. Diketahui sebagian responden memberikan

jawaban dengan skor 5 yang berarti semangat kerja di UD. Perdana Lumajang dipersepsikan sangat baik. Baiknya semangat kerja di UD. Perdana Lumajang dapat dilihat dari sistem semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan UD. Perdana Lumajang.

2. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,731 > 3,25$) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa

ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan UD. Perdana Lumajang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,03 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,210 > 2,026$) yang berarti hipotesis diterima.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan UD.

Perdana Lumajang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,186) > t_{tabel} (2,026)$ yang berarti hipotesis diterima.

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan UD. Perdana Lumajang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel} (14,731 > 3,25)$ yang berarti hipotesis diterima

Saran

Mengacu pada kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kebijakan UD. Perdana Lumajang yang berhubungan dengan disiplin kerja para karyawan hendaknya dipertahankan. Hal ini berarti bahwa pemimpin UD. Perdana

Lumajang sebaiknya lebih memperketat peraturan perusahaan tentang kedisiplinan karyawan yang dilihat dari kehadiran tepat waktu dalam bekerja, ketaatan karyawan pada peraturan, hati-hati dalam melaksanakan tugas dan Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Dan apabila karyawan melanggar ketentuan yang sudah dibuat maka wajib diberi sanksi sesuai kesalahan yang dilakukan. sehingga karyawan yang melanggar akan merasa jera untuk melakukan kesalahan lagi.

2. Kebijakan UD. Perdana lumajang yang berhubungan dengan lingkungan kerja hendaknya harus dipertahankan untuk diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar lebih kondusif. Lingkungan kerja dapat dilihat dari tata ruang kerja harus diperbaiki atau diperindah agar dapat menjadikan karyawan berfikir

lebih kreatif dalam bekerja, suhu dan kelembapan udara yang tepat, suasana dalam bekerja harus diperhatikan agar karyawan merasa senang dalam bekerja, dari segi keamanan harus diperhatikan agar karyawan selamat dalam bekerja, perlengkapan dan fasilitas sebaiknya lebih dilengkapi untuk membuat karyawan semangat dan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Sebagai acuan atau referensi penelitian yang akan datang dengan tema yang sejenis. Diharapkan perlunya adanya penambahan variabel bahkan penambahan indikator-indikator yang lebih spesifik lagi tentang pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, mengingat hasil dari penelitian ini koefisien determinasi yang diperoleh 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% diterangkan oleh variabel lain. Sehingga untuk penelitian yang akan datang hasil temuannya lebih baik dan lebih akurat dalam mengetahui dan memahami semangat kerja

karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Hasanah, Riyunita. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. UNITED Tractor TBK Pekanbaru*. *Jurnal JOM FISIP*. Vol. 3. No 1.

.Olivia, Eka Ayu. 2015. *Analisis Gaya Kepemimpinan Top Manajer dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wilmar Indonesia*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Rizal, Moch. 2015. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja dengan Kondisi Kerja sebagai Moderating Variabel di PT. Indonesia Tabacco Trader Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Peoduktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktek Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.