

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PR MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG

Irma Nur Auliya¹, Dian Septa Wihara²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

Irmanur.auliya04@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 09/06/2022

Tanggal Revisi : 10/07/2022

Tanggal Diterima : 10/07/2022

Abstract

The research conducted on PR. Margantara jaya is backgrounded by how to find out the factors that affect the improvement of employee performance in the company. In order for an industry engaged in cigarettes to develop and achieve its targets, the industry needs to pay attention to work environment factors, discipline and incentives that affect the performance of employees in it. This study aims to determine the significant influence between the work environment, discipline and incentives on the performance of PR Margantara Jaya Tulungagung employees. The research approach uses quantitative techniques. The sample used was 40 respondents. Data collection techniques use questionnaires and observations. Data analysis using SPSS software version 25. The results of research on PR. Margantara Jaya Tulungagung is that there is a simultaneous and partial significant influence between the work environment, discipline and incentives on performance in PR. Margantara Jaya Tulungagung employees.

Keywords: *Work Environment, Discipline, Incentives, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan pada PR. Margantara jaya dilatarbelakangi oleh bagaimana untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Agar sebuah industry yang bergerak dalam bidang rokok berkembang dan mencapai target nya maka industry tersebut perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja, disiplin dan insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan PR. Margantara Jaya Tulungagung. Pendekatan penelitian menggunakan teknik kuantitatif. Teknik penelitian menggunakan penelitian kausal. Sampel yang digunakan berjumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan *software SPSS versi 25*. Hasil penelitian pada PR. Margantara Jaya Tulungagung adalah ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial antara lingkungan kerja, disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin, Insentif, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di dalam dunia bisnis perkembangan pabrik rokok saat ini sangat berpengaruh dan membawa dampak terhadap kelangsungan kehidupan manusia. Di dalam industri yang bergerak dalam bidang rokok pasti memiliki banyak karyawan yang dipekerjakan. Karyawan yang bekerja merupakan unsur penting dalam menentukan berkembang atau tidaknya suatu usaha yang dijalankan. Karena di era modern perusahaan akan banyak membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan yang baik. Agar mereka dapat diajak untuk bersaing ketat dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya.

Pada perkembangan di era modern ini, maka perusahaan harus semakin pandai dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang utama untuk meningkatkan kinerja terletak pada cara manajemen dalam pemberdayaan sumber daya manusianya. Dimana sumber daya manusia telah menyumbangkan segala usaha dan jerih payahnya untuk menjadi penggerak roda dalam suatu usaha.

Sumber daya manusia bisa dikatakan sesuatu yang harus dijaga dan diperhatikan agar bisa mewujudkan kinerja yang efektif maupun efisien. Di dalam sebuah pabrik rokok ini dimana banyaknya para karyawan yang dimana kinerjanya dibutuhkan dengan baik, maka dengan itu suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry rokok penting untuk memperhatikan lingkungan kerja, disiplin dan insentif karyawan.

Kinerja karyawan yang dinilai baik akan cepat untuk menggerakkan kemajuan perusahaan. Selain itu kinerja yang optimal juga akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan yang sangat menjaga baik kinerja sumber daya manusianya akan semakin kuat untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Adapun definisi kinerja menurut Mangkunegara, dimana kinerja adalah sebuah tingkatan prestasi para karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat semakin meningkatkan produktivitas [1]. Karyawan yang mampu bekerja baik dan memenuhi tanggung jawabnya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan memiliki dampak yang cukup besar dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja yang dilakukan dengan efektif dan efisien akan mempercepat pertumbuhan perusahaan.

Hal lain yang penting adalah lingkungan kerja, menurut Afandi, lingkungan kerja merupakan hal-hal keseluruhan di dalam lingkungan karyawan yang memiliki pengaruh terhadap individu tersebut dengan melaksanakan tanggung jawabnya [2]. Lingkungan kerja yang dikatakan baik ialah lingkungan kerja yang telah memenuhi standart baik, seperti suhu ruangan yang baik, lingkungan yang aman, penerangan yang cukup dll. Lingkungan kerja harus nyaman jika lingkungan kerja tidak nyaman akan berdampak pada kinerja karyawannya. Keadaan yang kondusif di dalam sebuah lingkungan kerja adalah hal yang diharapkan oleh para karyawan, agar mereka bekerja dengan tenang dan kinerja akan mengalami peningkatan. Dalam hal seperti ini industry tersebut memperbaiki kembali lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut bisa dikatakan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sihalohe dan Siregar yang mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah sifat yang wajib diterapkan oleh para pekerja. Disiplin kerja merupakan tanggung jawab karyawan. Menurut Hasibuan, kedisiplinan adalah sikap tanggung jawab yang harus dimiliki pekerja untuk memahami semua aturan perusahaan telah ditentukan oleh perusahaan [3]. Memiliki sikap kedisiplinan merupakan nilai tambah untuk seorang karyawan. Karena dengan memiliki sikap kedisiplinan seorang karyawan dapat bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan, hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan disiplin tinggi akan mempengaruhi hasil kinerjanya, semakin disiplin pekerjaan akan semakin efektif dan dapat mengefisiensi waktu yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Jika manajemen perusahaan dapat meningkatkan rasa kedisiplinan para karyawan perusahaan akan semakin produktif dan keuntungan akan bertambah. Dalam hal ini selain lingkungan kerja, disiplin juga perlu diperhatikan. Permasalahan ini dapat dikatakan jika disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syarkani mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain hal hal diatas yang disebutkan, insentif merupakan hal yang penting juga dalam peningkatan kinerja. Insentif mampu menunjang kebutuhan para karyawan, oleh sebab itu perlu diperhatikan. Menurut Mangkunegara, jika insentif merupakan suatu bentuk dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas kerja dan kontribusi karyawan yang telah diberikan untuk perusahaan atau organisasi [1]. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang diharapkan dapat menyusun sistem pemberian insentif dengan kelayakan dan keadilan. Jika absensi juga dapat mempengaruhi besar kecilnya pemberian insentif maka perusahaan harus menyusun dan sistem absensi yang jelas dan baik. Pada umumnya absensi karyawan yang rajin akan mendapatkan insentif. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika perusahaan memberikan kelayakan dalam pemberian insentif. Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan akan menjadi pendorong semangat mereka untuk bekerja lebih giat. Hal ini perlu menjadi pertimbangan dan perhatian pihak perusahaan dalam pemberian insentif. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa insentif kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Karnelis dan Krisniawati mengatakan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PR. Margantara Jaya adalah salah satu pabrik olahan tembakau yaitu perusahaan rokok yang ada di Kabupaten Tulungagung. Maka dengan lokasi Pabrik yang berada di Desa Gesikan Kecamatan Pakel,

Kabupaten Tulungagung, pangsa pasar perusahaan rokok ini yang utama adalah masyarakat Tulungagung itu sendiri. Faktor-faktor dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif. Hasil observasi yang dilakukan lingkungan kerja yang ada di dalam pabrik rokok tersebut dari kurang nyaman di dalam area produksinya karena terdapat bau tembakau yang mengakibatkan kurangnya sirkulasi udara. Di sisi lain karyawan yang bekerja diduga kurang memiliki sikap kedisiplinan, banyak karyawan yang dispensasi. Ada beberapa karyawan yang membolos masuk tanpa keterangan, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Perusahaan dalam pembagian insentif harus dengan kelayakan dan keadilan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Karena insentif digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Dan insentif yang sesuai harapan karyawan dapat dijadikan alat untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat, tekun dan baik. Untuk hal itu, insentif ialah hal yang harus lebih diperhatikan mengingat menjadi alasan agar karyawan bekerja dengan optimal dan perusahaan tetap berkembang dengan baik.

Dari permasalahan yang terjadi, kemudian mendorong penulis untuk menuliskan kajian penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PR Margantara Jaya Kabupaten Tulungagung".

METODE

Penulis menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penulis menggunakan teknik pendekatannya menggunakan kausalitas. Penelitian kausal ialah penelitian yang dilakukan dengan tujuan mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah sebanyak 397 karyawan di bagian giling rokok PR. Margantara Jaya Tulungagung. Sampel pada penelitian ini adalah 10% dari keseluruhan karyawan PR. Margantara Jaya Tulungagung yang berjumlah 39,7 dan dibulatkan menjadi 40. Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Penulis mengambil sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penulis menganalisa data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi linear berganda merupakan hasil analisa peramalan nilai dengan maksud untuk membuktikan apakah ada atau tidaknya hubungan variabel satu dengan variabel lainnya.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,383	3,534		-1,240	,223
Lingkungan Kerja	,412	,067	,656	6,184	,000
Disiplin Kerja	,176	,080	,228	2,201	,034
Insentif Kerja	,316	,083	,389	3,824	,001

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Hasil Regresi Linear Berganda

$$Y = -4,383 + 0,412X_1 + 0,176X_2 + 0,316X_3$$

1. $a = -4,383$, artinya jika lingkungan kerja (X_1), disiplin (X_2) dan Insentif (X_3) = 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar $-4,383$.
2. $b_1 = 0,412$, artinya jika ada penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan insentif (X_3) tetap dan tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,412.
3. $b_2 = 0,176$, artinya jika ada penambahan 1 satuan disiplin (X_2) dengan lingkungan kerja (X_1) dan insentif tetap dan tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,176.
4. $b_3 = 0,316$, artinya jika ada penambahan 1 satuan insentif (X_3) dengan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) tetap dan tidak mengalami perubahan kinerja karyawan naik sebesar 0,316.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada umumnya intinya adalah alat pengukur kemampuan variasi variabel dependen. Di bawah ini adalah hasil dari uji determinasi:

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,616	1,65814	1,895
a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output data SPSS 25, 2022

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) = 0,646 dimana menunjukkan kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Insentif (X_3) adalah sebesar 64,6% yang artinya masih ada pengaruh variabel lain yang memiliki pengaruh kinerja karyawan tetapi tidak diteliti pada penelitian ini yang sisanya sebesar 35,4%.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji t adalah pengujian yang fungsinya untuk mencari ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,383	3,534		-1,240	,223
	Lingkungan Kerja	,412	,067	,656	6,184	,000
	Disiplin Kerja	,176	,080	,228	2,201	,034
	Insentif Kerja	,316	,083	,389	3,824	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Output data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian uji-t di atas sebagai berikut ini:

1. Untuk nilai lingkungan kerja didapatkan $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk nilai variabel disiplin adalah $0,034 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk nilai insentif adalah $0,001 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa insentif secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan

Uji F merupakan analisa yang fungsinya untuk pengujian apakah variable independen secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,620	3	60,207	21,898	,000 ^b
	Residual	98,980	36	2,749		
	Total	279,600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Output data SPSS 25, 2022

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS 25 nilai yang signifikan ialah 0,000 ($\alpha < 0,05$). Dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja (X1), disiplin (X2), dan Insentif (X3) secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Dari penelitian tersebut tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya Tulungagung. Dari penelitian ini penulis mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari perolehan uji t dan uji f dimana ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, disiplin dan insentif pada PR. Margantara Jaya Tulungagung. Artinya berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan semakin nyaman serta aman, kedisiplin dilakukan dengan baik dan insentif yang diberikan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2014.
- [2] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing; 2018.
- [3] Hasibuan MSP. Manajemen Dasar: Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara: 2016.