

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN SYAAMIL GROUP

Indra Permana Putra

**Proram Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
Kota Sukabumi**

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap Peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah Perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja serta penerapan disiplin kerja dalam Upaya meningkatkan kinerja Karyawan pada sebuah Perusahaan. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif Observasional, yang mana metode ini peneliti mengamati dan menilai sebuah peristiwa yang terjadi lalu dideskripsikan secara mendalam kedalam sebuah penelitian. Hasil dari penelitian ini dapat dideskripsikan bahwasanya pengaruh dari lingkungan kerja ini sangat mempunyai peranan penting dalam menjaga mental karyawan serta dalam meningkatkan kinerja mereka, Tingkat kedisiplinan yang baik juga tentu menjadi penunjang dalam menciptakan karyawan yang lebih produktif dalam pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta penerapan disiplin kerja sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan, seorang pemimpin juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk para karyawannya.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja, Displin kerja*

Abstract

This research focuses on the influence of the work environment, work discipline, on improving employee performance in a company. The purpose of this research is to find out how much influence the work environment and the application of work discipline have in efforts to improve employee performance in a company. The research method used is descriptive observational, in which the researcher observes and assesses an event that occurs and then describes it in depth in a study. The results of this research can be described as saying that the influence of the work environment plays a very important role in maintaining employee mental health and in improving their performance. A good level of discipline is also of course a support in creating employees who are more productive at work. The results of this research show that the work environment and the application of work discipline have a big influence on employees. A leader also has a very important role in creating a positive work environment for his employees.

Keywords: *Employee performance, work environment, work discipline*

Pendahuluan

Organisasi merupakan sekumpulan dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah di tentukan. Organisasi ialah sebuah hubungan Kerjasama antar sesama kelompok didalamnya, baik hubungan secara horizontal maupun vertical. Dari organisasi ini muncullah Tindakan pengelompokan yang di dalamnya terdapat atasan dan bawahan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab. (Arianty, n.d.)

Seperti yang diketahui bahwa setiap orang yang mempunyai bisnis tentu menginginkan bisnisnya maju dan berkembang, kemajuan sebuah Perusahaan tidak hanya bertumpu tentang seberapa baik Perusahaan tersebut mengelola keuangan mereka. Akan tetapi Berbicara tentang kemajuan sebuah Perusahaan tentunya kita berbicara tentang pengelolaan SDM yang ada didalamnya. Peran SDM yang Positif tentu akan mendorong sebuah Perusahaan agar bisa maju dan berkembang. Keberhasilan Perusahaan juga bisa diukur dari berbagai macam sudut pandang, tidak hanya dari sektor pengelolaan keuangan serta SDM nya saja. Melainkan keberhasilan Perusahaan juga seringkali bergantung pada tujuan dan visi Perusahaan itu sendiri. Maksud dari keberhasilan itu ialah kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengelola Sumber Daya yang ada dilingkungan Perusahaan tersebut.

Kepemimpinan dalam sebuah Perusahaan adalah salah satu factor yang mampu membentuk atau membantu seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan rasa antusias yang tinggi untuk bisa mencapai sebuah tujuan Perusahaan. Pada dasarnya keberhasilan sebuah Perusahaan ialah bagaimana seorang pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat kerja yang tinggi. Melihat akan pentingnya peran pemimpin terhadap kinerja karyawannya, maka dari itulah diperlukan pemimpin yang benar benar bisa menjalankan fungsi mereka sebagai pemimpin dengan tepat agar semua pihak yang ada dalam Perusahaan tersebut bisa menjalankan tugasnya dengan baik.(Arianty, n.d.)

Perkembangan sebuah Perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari seberapa baik lingkungan kerja yang mereka bisa ciptakan untuk kenyamanan para karyawannya. Dengan ini bis akita asumsikan bahwa lingkungan kerja pada sebuah Perusahaan ini bisa berdampak baik maupun buruk akan perkembangan sebuah Perusahaan. Maka dari itu setiap Perusahaan yang ada tidak akan membiarkan begitu saja akan masalah yang terjadi di lingkungan kerja, karena setiap Perusahaan memiliki tujuan yang sangat tinggi akan keberhasilan sebuah misi Perusahaannya, maka lingkungan kerja ini tidak bisa di abaikan begitu saja.

Tentunya factor lingkungan juga mempunyai peranan penting untuk mendukung produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan terlahir dari kesadaran seorang karyawan dan seorang pemimpin, kedua pihak ini lah penunjang keberhasilan Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Penilaian yang diberikan atas kinerja juga tergantung dari beberapa jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan tujuan dari Perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kepada karyawan yang dilakukan Perusahaan tentunya akan memberikan informasi sejauh mana kinerja karyawan terhadap keberhasilan Perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan mereka. Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam pekerjaan mereka tentunya menjadi sebuah perhatian penting akan penilaian yang dilakukan sebuah Perusahaan.

Tentunya permasalahan yang terjadi pada setiap Perusahaan mengerucut pada beberapa factor, akan tetapi yang paling sering di hadapi oleh Perusahaan ialah mengenai menurunnya produktivitas kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga

karyawan menjadi kurang berseangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan mereka. Serta menurunnya Tingkat disiplin karyawan yang berdampak pada manurun nya produktivitas.

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui “*Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan di Syaamil Group*”. Pada bagian berikutnya tentunya akan dijelaskan landasan teori untuk menjawab semua persoalan dalam penelitian ini, serta penjelasan mengenai Pembahasan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN

Dalam sebuah organisasi Perusahaan, tentunya untuk menunjang keberhasilan Perusahaan tersebut harus ada campur tangan dari setiap satuan pada Perusahaan tersebut. Yang mana seperti yang kita ketahui bahwa setiap instansi dalam Perusahaan memiliki seorang pemimpin atau seorang manajer yang mengatur proses keberlangsungan kerja pada Perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memerintah atau mempengaruhi orang lain untuk bisa bekerja sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, bahwa seorang pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bisa melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan bisa tercapai.(Arianty, n.d.)

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam Perusahaan memiliki peranan penting dalam mencapai sebuah keberhasilan Perusahaan yang sudah di tetapkan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak yang positif pada Perusahaan, akan tetapi jika lingkungan kerja yang tidak baik maka akan memberikan dampak yang negative juga pada keberlangsungan Perusahaan tersebut. Seperti yang di kemukakan oleh Panjaitan dalam sebuah penelitiannya, bahwa lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang mempunyai kualitas yang sangat baik akan bisa mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai kesuksesan Perusahaan(Panjaitan, n.d.)

Seperti yang dikemukakan oleh (Purnami & Utama, 2019) bahwasannya tempat kerja bisa dibilang sebagai rumah kedua bagi seorang karyawan, yang mana mereka menghabiskan hampir seluruh waktu mereka di tempat kerja dan hanya beristirahat sebentar dari aktivitas mereka. Dia juga menambahkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan juga disebabkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga para karyawan atau pegawai bisa bekerja dengan rasa yang nyaman, perasaan nyaman itu dikarenakan adanya hubungan baik antara atasan dan karyawan atau juga hubungan baik sesama karyawan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap baik dan konsisten, Perusahaan juga harus memperhatikan keinginan psikologis dari karyawan tersebut. Jadi pada dasarnya seorang karyawan bekerja dipengaruhi oleh dua factor penentu untuk menjaga produktivitas kerja mereka, factor yang mempengaruhi itu ialah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik ini bisa dibilang adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan keadaan-keadaan yang terjadi dan bisa mempengaruhi fisik seorang karyawan tersebut, sedangkan lingkungan kerja psikologis ini ialah menjaga karyawan untuk tidak mengalami stress akan beban kerja yang dia terima(Ferawati, 2017).

DISIPLIN KERJA

Kedisiplinan seorang karyawan mempunyai peranan yang sangat penting akan keberlangsungan Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam artian jika semakin tinggi Tingkat kedisiplinan

seorang karyawan pada sebuah organisasi atau Perusahaan maka akan semakin tinggi juga Tingkat kinerja karyawan tersebut kepada pekerjaan mereka. Disiplin kerja juga adalah sebagai sarana komunikasi antara seorang atasan dan karyawan, yang mana didalamnya selalu dimanfaatkan untuk menyampaikan sebuah arahan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk bersedia mengubah tingkah laku mereka, tentunya menjadi peluang untuk bisa meningkatkan kesadaran karyawan untuk bersedia mentaati semua peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan(Sutanjar et al., 2019).

Manfaat Disiplin kerja

Disiplin kerja ini mempunyai manfaat yang luar biasa, baik manfaat untuk karyawannya itu sendiri maupun untuk Perusahaan. Manfaat yang diterima oleh Perusahaan Ketika seorang karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi ialah akan mempermudah untuk memelihara ketertiban di lingkungan kerja Perusahaan, dan juga pelaksanaan tugas yang lebih optimal. Sedangkan manfaat yang akan dirasakan oleh karyawan itu sendiri Ketika menerapkan kedisiplinan ialah akan terciptanya suasana kerja yang lebih menyenangkan dan tentu saja semangat kerja juga akan meningkat, maka dengan hal ini para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka di dalam Perusahaan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan(Indriani Suwondo & Madiono Sutanto, n.d.)

Metode

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan metode deskriptif Observasional. Dalam kata lain metode ini ialah dengan mengamati peristiwa yang terjadi pada suatu tempat, kemudian peneliti akan mengamati dan akan digambarkan atau di deskripsikan secara mendalam pada sebuah penelitian. Dalam Penelitian ini, Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja, terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada Syaamil Group akan diobservasi dan kemudian akan di gambarkan secara rinci dan real sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ini biasanya diperoleh melalui hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan survey. Sementara itu, data sekunder ini memberikan data sebuah informasi yang sifatnya tidak langsung, atau bisa dikatakan bahwa data sekunder ini di peroleh dari hasil penelitian peneliti terdahulu, baik melalui buku, jurnal penelitian orang lain, maupun dari situs situs lainnya, pada penelitian sekunder ini peneliti juga perlu mengolah data yang akan diambil agar bisa di interpretasikan sesuai dengan apa tujuan penelitian yang di buat (syaputra, 2023)

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode wawancara, mendokumentasikan, dan merekam Ketika sedang melakukan wawancara. Pengambilan data dengan menggunakan Teknik wawancara ialah agar membatasi topik pada informan pada saat proses wawancara berlangsung. Sedangkan agar hasil dari wawancara maksimal serta untuk menghindari kekeliruan tentang apa yang telah di jawab dari wawancara, maka pada proses wawancara akan dilakukan dengan merekam semua pertanyaan dan jawaban dari informan agar dapat didengar berulang-ulang. Sementara itu, kamera menjadi pilihan sebagai alat dokumentasi pada proses wawancara berlangsung atau selama proses penelitian berlangsung.

Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini peneliti akan menguraikan serta menerangkan semua data dan hasil dari permasalahan yang terjadi di lapangan sebagaimana yang telah dirumuskan pada Bab I. semua hasil dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan Teknik wawancara secara mendalam kepada narasumber atau karyawan yang bekerja di Perusahaan tersebut. Peneliti juga melakukan dengan menggunakan Teknik observasi sebagai cara untuk melengkapi data yang diperoleh

dalam penelitian. Penelitian ini berfokus pada seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja seorang karyawan pada sebuah Perusahaan.

Pelaksanaan penelitian

Pada penelitian ini melibatkan beberapa orang informan yang berprofesi sebagai salahsatu karyawan di Perusahaan Syaamil group. Sesuai dengan tujuan utama dalam penelitian, semua informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan tersebut. Sebelum pelaksanaan penelitian ini, peneliti sudah melakukan pra-riset dilapangan, Dimana peneliti bisa terjun langsung untuk ikut melaksanakan pekerjaan yang ada di Perusahaan tersebut. Penelitian ini kurang lebih dilaksanakan selama 2 bulan, yang mana dalam waktu tersebut sudah dilaksanakan mulai dari observasi lapangan sampai dengan proses wawancara terhadap narasumber.

(1) . M. Abdul Mughni

Peneliti mendapatkan informasi tentang Abdul dari salah satu karyawan di Syaamil group. Setelah mendapatkan kontak abdul untuk bisa dihubungi, peneliti kemudian melakukan pendekatan mulai dari pendekatan dan perkenalan serta menyertakan maksud dan tujuan dari penelitian ini. Setelah peneliti memastikan bawah abdul mughni sudah termasuk kedalam kategori sebagai informan atau narasumber, peneliti kemudian mengirimkan pesan singkat kepada narasumber. Pesan tersebut berisi tentang pernyataan pengantar tentang identitas narasumber serta pengalaman kerja selama berada di Syaamil group. Berdasarkan dari pesan tersebut abdul Mughni telah memenuhi syarat atau kriteria sebagai informan penelitian.

Berdasarkan dari balasan pesan singkat yang dikirim oleh abdul mughni, peneliti kemudian melakukan penyusunan pertanyaan – pertanyaan untuk melengkapi data pada penelitian ini. Selain dari komunikasi melalui pesan singkat, peneliti juga sesekali mengunjungi ruang kerja abdul mugni untuk mengkaji informasi seputar produktivitas kerja.

Dalam hasil dari wawancara bahwasannya narasumber mengakui bahwa seorang karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan produktif, ialah karena adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Semangat kerja dalam menjalankan tugas dari Perusahaan semakin meningkat Ketika tersedianya rekan kerja yang mampu diajak untuk bekerja sama dalam menjalankan tugas tersebut. Tingkat kedisiplinan yang ada di Syaamil group pada saat ini bisa di katakan meningkat, semua itu terlihat Ketika setiap ada kegiatan rutinan yang selalu di adakan, contohnya seperti adanya program KII Bersama atau mengaji Bersama, Dimana setiap karyawan sangat antusias untuk melakukan tersebut di setiap pagi sebelum mulai bekerja. Abdul mughni juga menambahkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Syaamil group juga sangat baik sehingga setiap karyawan merasanya nyaman dan antusias dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan.

(2) Denis maulana

Narasumber selanjutnya ialah Denis maulana yang mempunyai jobdesk sebagai Marketing Support di PT. Sygma Exa Grafika yang merupakan salahsatu entitas yang tergabung di Syaamil group. Setelah melakukan pendekatan kepada narasumber dan peneliti juga sudah memastikan bahwa Denis ini sudah masuk kedalam kriteria selanjutnya sebagai narasumber dalam penelitian ini.

Pada wawancara kedua ini narasumber mengemukakan bahwa dengan pengalaman kerja kurang lebih 1 tahun di Syaamil group beliau berpendapat bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap meningkatnya potensi kinerja seorang karyawan, Seperti pengalaman yang sudah dijalani Denis selama bekerja di Syaamil Quran bahwa dengan lingkungan

kerja yang positif bisa mempengaruhi mental dan semangat seorang karyawan. Narasumber juga menambahkan alasan mengapa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, karena setiap karyawan yang bekerja itu menghabiskan Sebagian waktunya di tempat kerja, atau bisa dikatakan juga bahwa tempat kerja itu sebagai rumah kedua bagi setiap karyawan. Maka dari itulah mengapa pentingnya Perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Narasumber juga mengemukakan bahwa kondisi yang dirasakan sendiri selama bekerja disini ialah adanya lingkungan kerja yang nyaman dan positif, sehingga narasumber sangat semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan, dan yang menjadi alasan narasumber menjadi tertarik untuk bekerja di Perusahaan ini ialah adanya kedisiplinan yang baik sehingga beliau narasumber menjadi termotivasi dengan kinerja karyawan lain yang bisa bekerja produktif.

(3) Nita Puspita Sari

Narasumber selanjutnya ialah Nita puspita sari, narasumber kali ini merupakan mahasiswa akuntansi yang masih aktif di Stie Pasundan bandung. Narasumber juga merupakan salah satu operator produksi di PT. Sygma Exa Grafika. Upaya pendekatan terhadap narasumber ialah dengan menggunakan 2 metode, yaitu peneliti menggunakan percakapan via telepon dan secara tatap muka untuk menjelaskan maksud dan tujuan peneliti menghubungi narasumber. Setelah peneliti menyimpulkan bahwa Nita ini sudah bisa di jadikan narasumber, peneliti langsung mewawancarai narasumber.

Pada wawancara kali ini peneliti menanyakan seberapa penting *“pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”*. Narasumber menjelaskan bahwa lingkungan kerja itu bisa dikatakan menjadi modal utama bagi Perusahaan untuk meningkatkan potensi yang ada pada setiap karyawan, narasumber juga menegaskan bahwa kondisi mental seorang karyawan itu tergantung dengan seberapa baik kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut. jika lingkungan kerja yang di berikan nya baik maka kondisi mental bekerja karyawan juga baik.

Narasumber juga membagi pengalamannya selama bekerja kurang lebih 3 tahun di Syaamil quran, bahwa yang dilihat dan dirasakan oleh narasumber saat ini ialah lingkungan kerja yang positif sangat nyaman, Dimana rekan kerja yang berada di sekeliling narasumber sangat bisa untuk diajak bekerja sama dan memberikan support kepada narasumber sehingga narasumber menjadi produktif dalam bekerja. Selain itu juga narasumber merasa termotivasi dengan setiap karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja maupun dengan program di luar pekerjaan yang selalu di adakan oleh Syaamil grup.

Dari ketiga narasumber tersebut, semuanya adalah karyawan aktif Perusahaan Syaamil Group yang mempunyai pengalaman kerja di Perusahaan kurang lebih 1 tahun masa kerja. Peneliti melakukan wawancara dengan menggali semua informasi yang di ketahui oleh seluruh narasumber mengenai *“Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan”*

Kesimpulan

Pada akhir dari penelitian yang dilakukan dengan berdiskusi Bersama beberapa narasumber serta mengakurkan dengan hasil penelitian yang sudah ada, dapat di ambil Kesimpulan bahwa sebuah Perusahaan akan maju dan berkembang Ketika Perusahaan tersebut dapat mengelola SDM yang ada agar bisa produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Mewujudkan SDM yang produktif ini tentunya harus di dukung dengan fasilitas dan layanan kepada karyawan, Penyediaan lingkungan

kerja yang positif akan membuat karyawan menjadi lebih merasa nyaman dan senang dalam bekerja, peran pemimpin yang bisa mengarahkan dan mengedukasi serta mampu menjadi contoh bagi karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan kedisiplinan

Daftar Referensi

A B A Giovanna Culot a, * G. (2020). Di balik definisi Industri 4.0: Analisis dan pertanyaan terbuka. *Int. J. Ekonomi Produksi* 226 (2020) 107617, 1-15.

Diah Indriani Suwondo^{1*}, E. M. (135-144). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA . *JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015*, 135–144.

Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 21-30, 21-30.

Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA . *AGORA Vol. 5, No.1, (2017)*, 1-3.

Hanifah. (2021). ANALISIS KEBERHASILAN PERUSAHAAN DAN LEMBAGA. Volume 1 Nomor 2, Februari 2021, p. 1-16, 1-6.

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, p. 1-5, 1-5*.

Purnami¹, N. M. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN . *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631 , 5611-5631.

Sri Yayuk ¹ *, S. 2. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BIAYA PENDIDIKAN . Volume 7, No 1, April 2019 (84-96), 84-96.

STRATEGI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT. (AGUNG SYAPUTRA). Bandung City: 2022.

Sutanjar¹, T. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI . ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (321-325), 321-325.