

PERAN DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Santi Riana Dewi

Universitas Serang Raya

santirianadewi@yahoo.co.id

Alya Rizki Amalia

Universitas Serang Raya

alyamalia4@gmail.com

M. Nurhula Huddin

Universitas Serang Raya

haulahuddin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengevaluasi hubungan disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja para karyawan di Hotel Pesona Enasa Merak. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Karena jumlah populasi 33 orang, maka dipakai metode sampling jenuh. Data primer yang dipakai dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan software SPSS 25. Kompetensi berkontribusi positif dan berarti terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berkontribusi positif tetapi tidak berarti terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik berkontribusi positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja.

Abstract

This study's goal is to elaborate the relationship between work discipline, competence, and physical work environment on employee performance at Pesona Enasa Merak Hotel. This research is quantitative research. Because the total population is 33 people, the saturated sampling method is used. The primary data used are collected through questionnaires and analyzed using SPSS 25 software. Competence has a constructive and notable impact on employee performance, work discipline has a constructive but not significant impact on employee performance and the physical work environment has a constructive and notable impact on employee performance. Competence, work discipline, and physical working environment influence employee performance simultaneously.

Keywords: Work Discipline, Competency, Physical Working Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia pada organisasi sangatlah penting. Hal tersebut dikarenakan karyawan adalah aset dari organisasi untuk penentu keberhasilan tercapainya tujuan atau target dari organisasi. Oleh karena itu diperlukan untuk terus menjaga stabilitas kinerja karyawan dan juga diperlukan peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai target yang telah direncanakan. Perilaku dari karyawan dapat terlihat dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan, karyawan yang berperilaku baik akan membawa keuntungan bagi organisasi atau

perusahaan. Selaras dengan tujuan umum pada dunia bisnis adalah meraih keuntungan.¹ Selain itu senada dengan pernyataan bahwa keberhasilan pencapaian kinerja karyawan selain karyawan sebagai pelaksana dari rencana dan program dari perusahaan, kinerja juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan internal dan eksternal dari perusahaan. (Peranginangin). Faktor internal dapat dilihat dari kompetensi karyawan, integritas, kepehaman, dan tumbuhnya motivasi dari dalam diri sendiri. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan seperti keadaan lingkungan kerja secara fisik, tingkat kesesuaian tugas yang dibebankan, faktor kepemimpinan dan juga pemberian insentif dari perusahaan.²

Adapun kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara individu ataupun secara berkelompok di dalam mencapai tujuan perusahaan di waktu yang telah ditentukan sebelumnya.³ Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui kualitas dari kompensasi, keadaan lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Selain hal tersebut dapat juga dipengaruhi oleh kompensasi yang mampu memberikan motivasi dan semangat serta kedisiplinan karyawan di dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik sesuai dengan harapan.⁴ Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005), kualitas kinerja dapat dinilai dari kemampuan kerja, adanya ide, kehadiran, perilaku, kerja tim, kompetensi, pengetahuan tentang tugas, tanggung jawab, dan kemampuan menggunakan waktu kerja.⁵ Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Nasir dkk. (2020) yang mendukung pernyataan tersebut bahwa kinerja dipengaruhi oleh peran dari kualitas.⁶

Selanjutnya konsep disiplin adalah sesuatu yang sangat menentukan kinerja karyawan, karena dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sesuai dengan prosedur pengerjaan, dan tidak menyalahi kebijakan sehingga karyawan akan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas dan juga standar kualitas. Hasibuan dalam Sinambela (2016) dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah kesanggupan dari karyawan untuk secara berkelanjutan dan terus menerus melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang

¹ Harjito, A., dan Martono. *Manajemen Keuangan*. 2nd ed., Ekonisia, 2011.

² Sudiyono, L., dan Y. Palupi. *Ilmu Sosial Dasar*. Kaliwangi Offset, 2016.

³ Tai, Cheng-Cheng Ling, dkk. "Alternative Models for the Relationship among Leadership, Organizational Citizenship Behavior, dan Performance: A Study of New Product Development Teams in Taiwan." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 57, 2012, pp. 511–17, doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.1218.

⁴ Peranginangin, Jasanta, dan Amie Kusumawardhani. "Islamic Relationship Value, Adaptive Selling, and, Relationship Quality Effect to Salesforce Performance." *Journal of Business and Retail Management Research*, vol. 12, no. 4, 2018, pp. 37–42, doi:10.24052/jbrmr/v12is04/art-04.

⁵ Mangkunegara, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 7th ed., PT Remaja Rosdakarya, 2005.

⁶ Nasir, Munawir, dkk. "An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance." *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 11, no. 1, 2020, doi:10.18196/mb.11188.

telah ditetapkan oleh perusahaan.⁷ Selaras dengan hal tersebut juga dinyatakan oleh Zainal dkk.(2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan alat para pemimpin untuk berkomunikasi terhadap karyawannya agar karyawan mampu bekerja menyesuaikan dengan ketentuan yang diatur oleh perusahaan dan sanggup merubah perilaku mereka berdasarkan norma-norma organisasi.⁸ Selain itu pendapat dari Busro (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental karyawan secara individu atau secara bersamaan yang memberikan kesadaran untuk mampu mengikuti setiap aturan dan mematuhi serta menjadikan hal tersebut sebagai pegangan dalam berperilaku di organisasi, sehingga diharapkan mampu mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Lebih lanjut, Hasibuan (2014) menyampaikan bahwa indikator-indikator dari disiplin adalah berikut ini: adanya tujuan dan kemampuan, terdapat teladan pemimpin, diberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan), rasa keadilan, dilakukan pengawasan melekat, terdapat sanksi hukuman, terdapat ketegasan, serta terjalinnya hubungan kemanusiaan.⁹

Abraham dkk. (2001) selanjutnya memberikan himbauan bagi perusahaan untuk memastikan kompetensi dari karyawan memenuhi standar dan memasukkan kompetensi di dalam penilaian jika perusahaan menginginkan kinerja dari karyawan sesuai dengan harapan.¹⁰ Adapun konsep dari variabel kompetensi yaitu kesanggupan dan ketrampilan yang melekat pada karyawan agar mampu melakukan dan melaksanakan tugas yang telah ditentukan yang didukung dengan perilaku yang baik dari karyawan.¹¹ Adapun pendapat lain menurut Marwansyah (2016) kompetensi merupakan keberhasilan yang dapat dicapai dengan memadukan adanya pengetahuan, serta keterampilan, serta perilaku pembentukan dan adanya karakteristik pribadi lainnya yang dibutuhkan agar dapat diperoleh kesuksesan untuk melakukan pekerjaan, yang selalu terukur sesuai terhadap ketentuan standar kerja yang ditetapkan, dan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pelatihan dan kesempatan untuk berkembang.¹² Jadi istilah kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Michael Zwell dalam Wibowo (2016) menjelaskan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kecerdasan dalam kompetensi karyawan terdiri dari adanya keyakinan serta terdapat nilai-nilai, memiliki keterampilan, serta pengalaman, melekatnya karakteristik kepribadian, dorongan memotivasi, terdapat isu emosional, memiliki kemampuan intelektual, terbentuknya budaya organisasi.

⁷ Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, 2016.

⁸ Zainal, VR, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. 3rd ed., Rajagrafindo Perkasa, 2015.

⁹ Hasibuan, MS. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2014.

¹⁰ Abraham, S. E., dkk. "Managerial Competencies and the Managerial Performance Appraisal Process." *The Journal of Management Development*, vol. 20, no. 10, 2001.

¹¹ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 5th ed., Rajawali Pers, 2016.

¹² Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed., CV Alfabeta, 2016.

Adanya keadaan kerja yang menyenangkan memberikan kenyamanan, rasa aman dan mendapatkan ketenangan serta terdapat dukungan adanya peralatan yang memadai pasti mampu membuat karyawan betah dalam bekerja. Dalam keadaan kerja yang nyaman, karyawan akan memperoleh kenyamanan sehingga mampu bekerja secara efisien dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Lingkungan fisik dari pekerjaan pribadi mempengaruhi jam kerja dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya pendapat menurut Afandi (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat merupakan adanya suhu ruangan, terdapat kelembaban yang normal, terjaganya ventilasi, adanya penerangan yang cukup, tidak adanya kegaduhan, terciptanya keadaan kebersihan tempat kerja dan keberadaan yang memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.¹³ Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa factor lingkungan kerja fisik menunjukkan sebuah situasi yang akan mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan keadaan suasana di sekitar tempat bekerja mereka.¹⁴ Robbins dan Judge (2013) dan Ramli (2019) menyatakan kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.^{15,16} Senada dengan Ramli (2019) dan Mariam (2016), bahwa situasi serta keadaan di mana lingkungan kerja memberikan kontribusi peran dampak yang sangat berarti untuk karyawan pada perusahaan.^{17,18} Adanya lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi karyawan didalam usaha menyelesaikan serta memberikan hasil yang sesuai tuntutan atas tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2018) menunjukkan bahwa adanya suasana lingkungan kerja fisik dapat ditentukan oleh beberapa hal yang ada di lokasi kerja meliputi penerangan atau pencahayaan, suhu, kelembaban, perputaran udara, kebisingan, getaran mekanis, tata letak, suara dan keamanan di lokasi kerja.

Berdasarkan penelitian awal di Hotel Pesona Enasa Merak, penelitian dilakukan dengan menggunakan cara *Zikmund*, diperoleh data bahwa masih rendahnya kompetensi karyawan, yang ditunjukkan oleh rendahnya nilai assessment karyawan yang mampu bekerja dengan teliti untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu <35. Disiplin kerja karyawan Hotel Pesona

¹³ Afandi, P. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, 2016.

¹⁴ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. 3rd ed., CV Mandar Maju, 2018.

¹⁵ Robbins, S. P., dan T. A. Judge. *Organizational Behavior*. 15th ed., Prentice Hall, 2013.

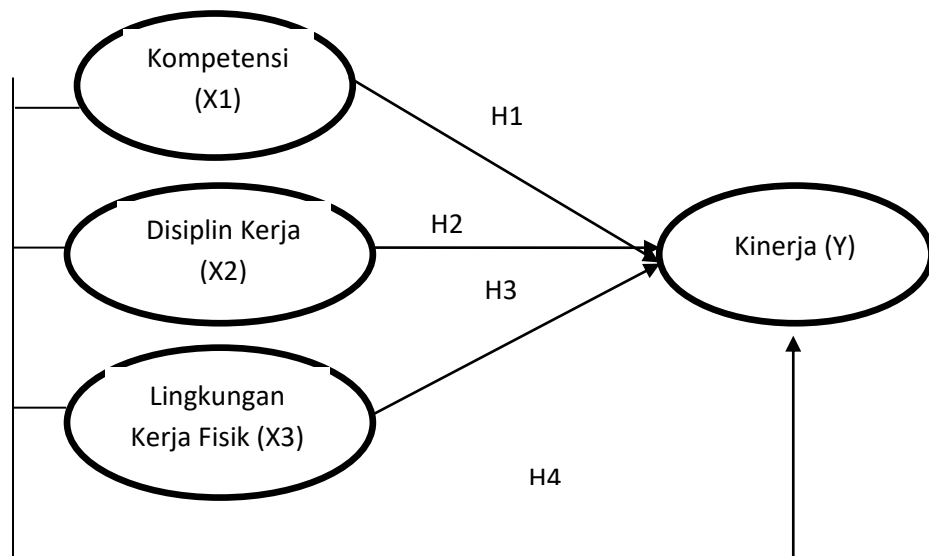
¹⁶ Ramli, Abdul Haeba. "Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services." *Business and Entrepreneurial Review*, vol. 19, no. 1, 2019, pp. 29–42, doi:10.25105/ber.v19i1.5343.

¹⁷ Ramli, Abdul Haeba, dan R. Yudhistira. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta." *Seminar Nasional Cendekiawan Ke 4 Tahun 2018*, 2018.

¹⁸ Mariam, S. "Kepentingan Kebijakan Pembuatan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta No. 4 Tahun 2007 (Pengendalian, Pemeliharaan, Dan Peredaran Unggas) Dan Implikasinya Terhadap Usaha Pendistribusian Unggas Di DKI Jakarta." *Reformasi Administrasi*, vol. 3, no. 1, 2016, pp. 107–25.

Enasa Merak yang memperoleh nilai 28 yang berarti bahwa pemimpin masih perlu melakukan pengawasan secara rutin terhadap karyawan. Untuk lingkungan kerja fisik diperoleh nilai 27 yang berarti bahwa karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja fisik yang baik. Sedangkan untuk kinerja karyawan diperoleh nilai 31 yang berarti bahwa hanya sedikit karyawan yang mampu menyelesaikan tugas untuk menghasilkan pencapaian kerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal ini menjadi dasar atas kelayakan untuk melaksanakan penelitian dan dapat memperoleh hasil yang menunjukkan seberapa besar peran variable-variabel akan mempengaruhi kinerja.

Berikut ini adalah kerangka penelitian dan hipotesisnya:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

H1: Kompetensi berpengaruh langsung pada kinerja para karyawan.

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung pada kinerja para karyawan.

H3: Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung pada kinerja para karyawan.

H4: Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung secara bersamaan pada kinerja para karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian berikut ini dilakukan di Hotel Pesona Enasa Merak Jl. Raya Gerem / Merak No.78, Gerem, Kec. Gerogol, Kota Cilegon, Banten 42438. Adapun secara sistematis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan survey. Selanjutnya terdapat populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Pesona Enasa Merak yang berjumlah 33 orang karyawan, dengan rincian karyawan

perempuan sebanyak 8 orang (24,24%), dan karyawan laki-laki sebanyak 25 orang (75,76%). Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.¹⁹ Adapun indikator dari kompetensi terdiri atas ketrampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motif. Indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut tujuan serta kemampuan, teladan dari kepemimpinan, balas jasa, rasa keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.²⁰ Selanjutnya indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, dan keamanan (Sedarmayanti). Menurut Kasmir (2016), indikator-indikator kinerja karyawan dinyatakan sebagai berikut: kualitas atau mutu, kuantitas atau jumlah, waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya serta pengawasan.²¹

Selanjutnya data penelitian diperoleh dari langsung dari sumbernya (data primer) dengan memakai kuesioner sebagai instrument penelitian. Variabel penelitian diukur dengan skala *Likert* atas beberapa indikator pada masing-masing variabel. Uji yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, mutikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji regresi berganda dan uji hipotesis, dengan menggunakan *software SPSS 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasilnya bisa disimak di Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.232	5.554		-.042	.967
	Kompetensi	.422	.086	.581	4.909	.000
	Disiplin Kerja	.234	.115	.254	2.031	.052
	Lingkungan Kerja Fisik	.336	.087	.388	3.852	.001

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 25 (2022)

Koefisien konstanta hasil perhitungan adalah sebesar -0,232. Artinya adalah, bahwa jika nilai dari kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) nilainya sama dengan nol, maka tingkatan atau nilai kinerja karyawan (Y) maka sebesar -0,232. Variabel kompetensi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,422. Ini berarti bahwa jika nilai variabel prediktor lainnya, yaitu disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) tetap dan kompetensi (X1) mendapat peningkatan dengan nilai 1%, maka variabel output kinerja karyawan (Y) akan

¹⁹ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, 2017.

²⁰ Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17th ed., PT Bumi Aksara, 2016.

²¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada, 2016.

meningkat dengan nilai 0,422. Koefisien ini nilainya positif, jadi ada hubungan yang searah antara kompetensi dan kinerja karyawan. Jika kompetensi karyawan makin tinggi, maka kinerjanya juga makin tinggi.

Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,234. Interpretasinya adalah jika nilai dua variabel bebas lainnya, yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X3) nilainya tidak berubah dan disiplin kerja (X2) naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mendapat kenaikan sebesar 0,234. Koefisien ini nilainya positif, sehingga bermakna ada pengaruh yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerjanya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,336. Maknanya adalah jika nilai variabel prediktor lainnya, yaitu kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja fisik mendapat peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mendapat kenaikan sebesar 0,336. Jadi ada pengaruh yang searah antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Untuk memperkirakan dan memperhatikan besaran sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel – variabel X secara simultan terhadap variabel Y, dilakukan dengan uji koefisien determinasi yang hasilnya bisa dibaca di Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.743	1.576

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 25 (2022)

Dari analisis di atas didapatkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) R square 0,767. Angka yang diperoleh ini bisa diterjemahkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,7%. Adapun sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diteliti oleh penulis. Menurut Chin (1998), besarnya nilai koefisien determinasi ini mengindikasikan bahwa tingkat korelasi variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dikategorikan kuat berdasarkan kriteria yang ditetapkan²².

Uji F dipakai untuk menilai apakah variabel output dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua variabel prediktor yang dimasukkan dalam model penelitian di atas. Tabel 3 memperlihatkan hasil uji F:

²² Chin, W. W. *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1998.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.484	3	79.161	31.871	.000 ^b
	Residual	72.031	29	2.484		
	Total	309.515	32			

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (uji F) diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 31,871. Nilai F hitung lebih dari F tabelnya yaitu sebesar 2,92. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.

Uji statistik t dilakukan untuk memastikan apakah terdapat relasi atau dampak yang berarti antara masing-masing variabel prediktor terhadap variabel output. Tabel 4 memperlihatkan hasil uji t:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.232	5.554			-.042	.067
	Kompetensi	.422	.086	.581		4.909	.000
	Disiplin Kerja	.234	.115	.254		2.031	.052
	Lingkungan Kerja Fisik	.336	.087	.388		3.852	.001

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel output koefisien tersebut, dapat dibaca bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 4,909. Angkanya positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Merujuk pada hasil uji t tersebut, maka dapat dilihat bahwa: Nilai t hitung kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,909 sedangkan nilai t tabel sebesar (0,05, 33-3=30) = 2,042. Dengan demikian maka hipotesis H 1: Kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Pesona Enasa Merak diterima dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Pesona Enasa Merak.

Temuan ini searah dengan penelitian sebelumnya bahwa kompetensi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sri dan Nonik (2018) bahwa nilai t hitung (4,426) lebih tinggi dari t tabel (1,989) dengan nilai keberartian (di bawah 0,05)

menggunakan teknik random sampling berjumlah 84 responden.²³ Prayogi, Lesmana, & Siregar (2019) menyatakan bahwa nilai t hitung (4,692) lebih besar dari t tabel (1,99) dan signifikan 0,000 (di bawah 0,05) menggunakan kuesioner kepada 64 responden.²⁴ Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa nilai t hitung (3,106) lebih tinggi dari t tabel (1,672) dengan signifikan 0,006 (di bawah 0,05) menggunakan kuesioner kepada 60 responden.²⁵ Penelitian lain yang sejalan hasilnya adalah penelitian dari Krisnawati dan Bagia (2021) pada karyawan PT Sapta Prima Cargo dan penelitian dari Kadir, Syarif & Nasrul (2018) pada pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Bahwa kompetensi berpengaruh konstruktif dan berarti terhadap kinerja para karyawan.^{26,27} Dengan meningkatnya kompetensi karyawan, maka mereka akan terus menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, dapat dibaca bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 2,031. Koefisien ini bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diketahui bahwa: Nilai t hitung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,031 sedangkan nilai t tabel sebesar (0,05, 33-3=30) = 2,042. Di sisi lain tingkat signifikansi variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,052, di mana lebih besar dari 0,005. Dengan demikian maka hipotesis H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja para karyawan pada karyawan di Hotel Pesona Enasa Merak ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Pesona Enasa Merak.

Penelitian terdahulu juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Fadilah (2019) bahwa nilai t hitung (0,303) lebih kecil dari t tabel (2,002) dengan nilai signifikan 0,763 (di atas 0,05) menggunakan kuesioner kepada 59 responden.²⁸ Saripuddin dan Handayani (2017) menyatakan bahwa nilai t hitung < t tabel (1,631 < 2,045) dengan nilai signifikansi (0,114 > 0,05) menggunakan kuesioner kepada 31

²³ Sri, R., dan M. Nonik. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)." *Jurnal Penelitian*, 2018.

²⁴ Prayogi, M. A., dkk. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, vol. 2, 2019, pp. 666–70.

²⁵ Syahputra, M. D., dan H. Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2020, pp. 283–95.

²⁶ Krisnawati, K. D., dan I. W. Bagia. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, 2021, pp. 29–38.

²⁷ Kadir, Muhammad, dkk. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance of Employees)." *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi)*, vol. 2, no. 2, 2018, pp. 25–32.

²⁸ Fadilah, S. I. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*. 2019.

responden.²⁹ Mufida, Kurniati, & Krisdianto (2021) menyatakan bahwa nilai t hasil hitung (1,647) lebih kecil dari t tabel (2,019) dan nilai keberartian 0,107 (di atas 0,05) menggunakan kuesioner kepada 45 responden.³⁰ Kelibulin dkk. (2018) juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja, pada penelitiannya di kantor Dinas Kesehatan di Kepulauan Tanimbar.³¹ Hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan pada penelitian oleh Ingsih, Yanuardani, & Suhana (2018) pada penelitiannya pada para perawat di rumah sakit di kota Semarang.³² Penelitian oleh Hidayati (2019) pada penelitiannya pada para karyawan di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dan penelitian oleh Kadir, Syarif, & Nasrul (2018) pada pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Mereka menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.³³

Merujuk pada tabel output koefisien di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X3) adalah sebesar 3,852. Nilai koefisien ini bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Merujuk pada hasil uji analisis tersebut, maka bisa diketahui bahwa: Nilai t hasil hitung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 3,852 sedangkan nilai t tabel sebesar $(0,05, 33-3=30) = 2,042$. Selain itu, nilai signifikansi 0,001 (di bawah 0,05). Dengan demikian maka hipotesis H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Hotel Pesona Enasa Merak diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Pesona Enasa Merak.

Hasil di atas searah dengan penelitian sebelumnya, di mana lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif yang berarti terhadap kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Maulana, Simanjuntak, & Robin (2020) bahwa nilai t hasil hitung (5,313) lebih tinggi dari t tabel (1,986) dengan nilai keberartian 0,000 (di bawah 0,05) menggunakan kuesioner kepada 97

²⁹ Saripuddin, Jasman, dan Rina Handayani. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan." *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, vol. 2, no. 1, 2017, pp. 420–29.

³⁰ Mufida, I. I., dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)." *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, vol. 10, no. 2, 2021, pp. 158–64, doi:10.32682/jpekbm.v6i1.2519.

³¹ Kelibulin, Edy Slamet, dkk. "The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)." *Medico-Legal Update*, vol. 20, no. 3, 2020, pp. 849–53.

³² Ingsih, K., dkk. "The Role of Work Discipline, Work Motivation, dan Organizational Commitment through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia." *Journal of Applied Management (JAM)*, vol. 19, no. 4, 2021, pp. 838–48, doi:http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12.

³³ Hidayati, Siti Karlina, dkk. "Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)." *International Journal of Scientific and Research Publications*, vol. 9, no. 12, 2019, pp. 391–98, doi:10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643.

responden.³⁴ Awaloedin, Cik, & Nandean (2020) menyatakan bahwa nilai t hitung (2,265) lebih besar dari t tabel (1,984) dengan signifikansi 0,026 (di bawah 0,05) menggunakan kuesioner kepada 101 responden.³⁵ Pramaswara dan Priatna (2021) menyatakan bahwa nilai t hitung (3,357) di atas t tabel (1,989) dengan signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) menggunakan kuesioner kepada 85 responden.³⁶ Penelitian lain yang searah adalah penelitian Sitepu, Dalimunthe, & Sembiring (2020) pada pegawai PT MNC Sky Vision Tbk cabang Medan, yang menunjukkan hubungan konstruktif dan berarti dari lingkungan kerja fisik pada kinerja para karyawan.³⁷ Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan sangat mendukung seluruh karyawan untuk bisa bekerja dengan optimal dan berkinerja maksimal.

Terdapat pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Pesona Enasa Merak. Dapat dilihat hasil F hitung (31,871) lebih tinggi dari F tabel (2,92) dengan demikian maka H_0 ditampik dan H_a disetujui dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian maka hipotesis H_4 : Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja para karyawan di Hotel Pesona Enasa Merak diterima dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang berarti antara variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Pesona Enasa Merak.

Demikian halnya peneliti terdahulu menunjukan bahwa masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Maulana, Simanjuntak, & Robin (2020) bahwa nilai F hasil hitung (115,299) lebih tinggi dari F tabel (2,70), menggunakan kuesioner kepada 97 responden, Awaloedin, Cik, & Nandean (2020) menyatakan bahwa nilai F hasil hitung (1,126) lebih tinggi dari F tabel (2,70) menggunakan kuesioner kepada 101 responden. Pramaswara dan Priatna (2021) menyatakan bahwa nilai F hitung (16,316) lebih besar dari F tabel (3,11) menggunakan kuesioner kepada 85 responden.³⁸

³⁴ Maulana, M. F., dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ganda Saribu Utama." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, vol. 8, no. 2, 2020, pp. 57–66.

³⁵ Awaloedin, Dipa Teruna, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X." *Ilmu Dan Budaya*, vol. 41, no. 70, 2020, pp. 8219–56.

³⁶ Pramaswara, A. S., dan I. A. Priatna. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga." *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, vol. 1, no. 3, 2021, pp. 339–45.

³⁷ Sitepu, Fahriani Astuti, dkk. "Effect of Physical Work Environment and Non- Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT . MNC Sky Vision Tbk Medan." *International Journal of Research and Review*, vol. 7, no. 5, 2020, pp. 302–09.

³⁸ Peranginangin, Jasanta. "A Conceptual Mapping Resource Advantage Theory, Competitive Advantage Theory, dan Transient Competitive Advantage." *Expert Journal of Business and Management*, vol. 3, no. 2, 2015, pp. 140–49.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi menggambarkan adanya pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja menunjukkan adanya efek yang positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan, selanjutnya lingkungan kerja fisik menunjukkan adanya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja para karyawan. Adapun jika dilakukan penilaian secara simultan, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini bagi perusahaan adalah agar mampu meningkatkan kualitas kerja para karyawan, memberikan dukungan dan dorongan agar karyawan mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan mampu membangun kepercayaan serta meningkatkan kesejahteraan kepada karyawan melalui peningkatan kompetensi, kedisiplinan, serta keadaan lingkungan kerja fisik. Adapun untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilanjutkan dengan menggunakan model lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. E., dkk. "Managerial Competencies and the Managerial Performance Appraisal Process." *The Journal of Management Development*, vol. 20, no. 10, 2001.
- Afandi, P. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, 2016.
- Awaloedin, Dipa Teruna, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X." *Ilmu Dan Budaya*, vol. 41, no. 70, 2020, pp. 8219–56.
- Busro, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed., Prenada Media, 2018.
- Chin, W. W. *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1998.
- Fadilah, S. I. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*. 2019.
- Harjito, A., dan Martono. *Manajemen Keuangan*. 2nd ed., Ekonisia, 2011.
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17th ed., PT Bumi Aksara, 2016.
- Hasibuan, MS. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2014.
- Hidayati, Siti Karlina, dkk. "Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)." *International Journal of Scientific and Research Publications*, vol. 9, no. 12, 2019, pp. 391–98, doi:10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643.
- Ingsih, K., dkk. "The Role of Work Discipline, Work Motivation, dan Organizational Commitment through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia." *Journal of Applied Management (JAM)*, vol. 19, no. 4, 2021, pp. 838–48, doi:http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12.
- Kadir, Muhammad, dkk. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- (The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance of Employees).” *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi)*, vol. 2, no. 2, 2018, pp. 25–32.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kelibulin, Edy Slamet, dkk. “The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island).” *Medico-Legal Update*, vol. 20, no. 3, 2020, pp. 849–53.
- Krisnawati, K. D., dan I. W. Bagia. “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, 2021, pp. 29–38.
- Mangkunegara, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 7th ed., PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mariam, S. “Kepentingan Kebijakan Pembuatan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta No. 4 Tahun 2007 (Pengendalian, Pemeliharaan, Dan Peredaran Unggas) Dan Implikasinya Terhadap Usaha Pendistribusian Unggas Di DKI Jakarta.” *Reformasi Administrasi*, vol. 3, no. 1, 2016, pp. 107–25.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed., CV Alfabeta, 2016.
- Maulana, M. F., dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ganda Saribu Utama.” *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, vol. 8, no. 2, 2020, pp. 57–66.
- Mufida, I. I., dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair).” *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, vol. 10, no. 2, 2021, pp. 158–64, doi:10.32682/jpekbm.v6i1.2519.
- Nasir, Munawir, dkk. “An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance.” *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 11, no. 1, 2020, doi:10.18196/mb.11188.
- Peranginangin, Jasanta. “A Conceptual Mapping Resource Advantage Theory, Competitive Advantage Theory, dan Transient Competitive Advantage.” *Expert Journal of Business and Management*, vol. 3, no. 2, 2015, pp. 140–49.
- Peranginangin, Jasanta, dan Amie Kusumawardhani. “Islamic Relationship Value, Adaptive Selling, and, Relationship Quality Effect to Salesforce Performance.” *Journal of Business and Retail Management Research*, vol. 12, no. 4, 2018, pp. 37–42, doi:10.24052/jbrmr/v12is04/art-04.
- Pramaswara, A. S., dan I. A. Priatna. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, vol. 1, no. 3, 2021, pp. 339–45.
- Prayogi, M. A., dkk. “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, vol. 2, 2019, pp. 666–70.
- Ramli, Abdul Haeba. “Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services.” *Business and Entrepreneurial Review*, vol. 19, no. 1, 2019, pp. 29–42, doi:10.25105/ber.v19i1.5343.
- Ramli, Abdul Haeba, dan R. Yudhistira. “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.” *Seminar Nasional Cendekiawan Ke 4 Tahun 2018*, 2018.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. *Organizational Behavior*. 15th ed., Prentice Hall, 2013.

Santi Riana Dewi, Alya Rizki Amalia, M. Nurhula Huddin: Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Saripuddin, Jasman, dan Rina Handayani. “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan.” *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, vol. 2, no. 1, 2017, pp. 420–29.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. 3rd ed., CV Mandar Maju, 2018.

Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, 2016.

Sitepu, Fahriani Astuti, dkk. “Effect of Physical Work Environment and Non- Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT . MNC Sky Vision Tbk Medan.” *International Journal of Research and Review*, vol. 7, no. 5, 2020, pp. 302–09.

Sri, R., dan M. Nonik. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah).” *Jurnal Penelitian*, 2018.

Sudiyono, L., dan Y. Palupi. *Ilmu Sosial Dasar*. Kaliwangi Offset, 2016.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, 2017.

Syahputra, M. D., dan H. Tanjung. “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, 2020, pp. 283–95.

Tai, Cheng-Cheng Ling, dkk. “Alternative Models for the Relationship among Leadership, Organizational Citizenship Behavior, dan Performance: A Study of New Product Development Teams in Taiwan.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 57, 2012, pp. 511–17, doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.1218.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 5th ed., Rajawali Pers, 2016.

Zainal, VR, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. 3rd ed., Rajagrafindo Perkasa, 2015.