

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN MUSTIKA JAYA

Keke Apriliyanti¹, Abdurrahman Sang², Netti Natarida Marpaung³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
kekeapriyanti04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya selama periode bulan September 2021 – Januari 2022. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan data kuesioner dengan menggunakan sampel sejumlah 43 Responden. Oleh karena itu, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian dengan Uji T ini menunjukkan bahwa variabel dependent lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independent produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau 4,491 lebih besar dari 2,022, dan pada variabel dependent disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independent produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau 3,646 lebih besar dari 2,022. Dan secara simultan dengan menggunakan Uji F variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $>$ nilai f tabel atau 10,643 lebih besar dari 3,23.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. PLN (Persero) Mustika Jaya Customer Service Unit

This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on the work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya during the period September 2021 - January 2022. This study uses quantitative research with data collection techniques using questionnaire data using a sample of 43 respondents. Therefore, the analysis used in this study is Multiple Linear Regression analysis. The results of this study with the T-test indicate that the dependent variable of the work environment (X1) has a positive and significant influence on the independent variable of work productivity (Y) which can be seen from the significance value of $0.000 < 0.05$ and the t-count value $>$ the t-table value or 4.491 more greater than 2.022, and the dependent variable work discipline (X2) has a positive and significant influence on the independent variable work productivity (Y) can be seen from the significance value is $0.001 < 0.05$ and the t value $>$ t table value or 3.646 is greater than 2,022. And simultaneously by using the F test, the variables of work discipline and work environment on work productivity have a positive and significant effect which can be seen from the significance value of $0.000 < 0.05$ and f arithmetic $>$ f table value or 10.643 greater than 3.23.

Keyword: Work Environment, Work Discipline, Productivity Employee

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam organisasi di perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi secara keseluruhan bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, karena tanpa adanya peran sumber daya manusia, organisasi didalam perusahaan tidak akan berjalan. Tetapi, dengan adanya sumber daya manusia di perusahaan khususnya tenaga kerja, memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana kegiatan dalam

Sumber daya manusia juga merupakan suatu penggerak utama di setiap operasi dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya sebuah motivasi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik khususnya pada sumber daya manusia didalamnya (Candana, 2021: 1).

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak didalam bidang penyediaan tenaga listrik baik berupa pelayanan dan pemasaran tenaga listrik khususnya daerah wilayah Mustika Jaya, Kota Bekasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja sangatlah penting untuk mendukung kinerja pegawai dalam mencapai masing-masing tugasnya khususnya dibidang pelayanannya.

Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya mempunyai tugas untuk melayani

masyarakat khususnya pelanggan ULP Mustika Jaya, oleh karena itu, untuk mendapatkan kepuasan atau pencapaian dalam melayani pelanggan, dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kedisiplinan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar mendapatkan pencapaian yang maksimal karena lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sumber daya manusia pada perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Diantara usaha untuk meningkatkan memaksimalkan dalam pencapaian hasil guna nantinya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan bisa mencapai suatu pencapaian tujuan dalam pekerjaan. Karena jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja pun akan terus meningkat.

Pada PT PLN (Persero) ULP Mustika Jaya dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawainya sudah cukup baik namun belum maksimal. Adapun dari hal tersebut, ditemukan adanya beberapa masalah yang terjadi karena terindikasinya produktivitas kerja yang belum maksimal diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di PT PLN (Persero) ULP Mustika Jaya diantaranya kondisi lingkungan kerja fisik secara tidak langsung yang kurang baik seperti kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan kerja masih dirasakan Pada kondisi lingkungan kerja fisik secara langsung juga terdapat fenomena yang mempengaruhi produktivitas kerja

pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, diantaranya perlengkapan peralatan kantor salah satunya yaitu perlengkapan fasilitas penunjang kantor pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang kurang memadai sehingga ada beberapa pegawai yang terhambat dalam melaksanakan pekerjaannya dan pekerjaanpun tidak dapat terlaksanakan dengan maksimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang lain pada tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Diantaranya pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya dalam mewujudkan kedisiplinan, terdapat jadwal waktu yang telah ditentukan, tetapi masih ada beberapa karyawan dalam tingkat kehadirannya kurang baik seperti ketepatan waktu dalam kehadiran dan sering kalinya pulang lebih awal dari jadwal waktu yang sudah ditetapkan, juga ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan pekerjaan pun tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menciptakan penemuan-penemuan yang dapat digapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur *artistic* atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran yang menggunakan data berupa angka. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya.

Menurut Sugiyono (2017:18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang lingkungan kerja dan akan

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya yang berjumlah 43 Pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2011) dalam (Isma, 2017: 32) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini mempunyai jumlah sampel sebanyak 43 berdasarkan jumlah dari populasi yang sudah ditetapkan, pada keterangan tersebut penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yakni *non probability sampling*. Jenis *non probability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yang merupakan penentuan jumlah

sampel, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

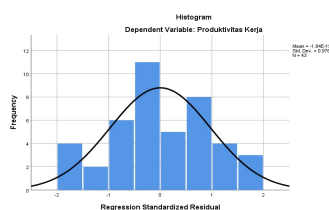
Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden yang ada di dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan juga jabatan yang disebarluaskan kepada 43 responden pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, uji *kolmogrov smirnov* dan juga *p plots* yang akan disajikan di bawah ini.

Gambar 4.1 Histogram



Sumber : Data diolah dari SPSS
Versi 26 (2022)

Selanjutnya menggunakan *kolmogrov smirnov* yang dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. nya* yang akan disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37558049
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.067
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

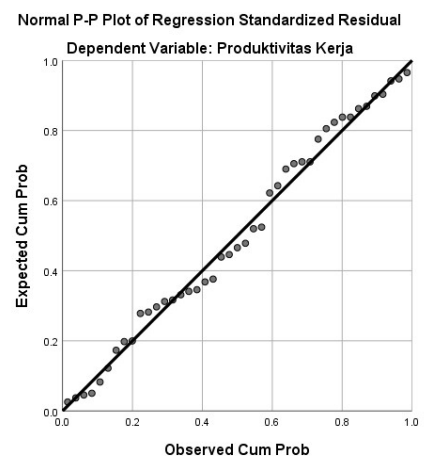
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tampilan gambar 4.1 menunjukkan bahwa histogram pada data penelitian ini mendekati normal karena membentuk pola yang signifikan. Dibawah ini juga ditampilkan *p plots* untuk uji normalitas.

Gambar 4.2 P Plots



Sumber : Data diolah dari SPSS
Versi 26 (2022)

Pada tampilan gambar 4.2 P Plots menunjukkan bahwa titik titik pada P Plots mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pengujian normalitas Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 26 (2022)

Pada tampilan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05 dari ketentuan nilai yang sudah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tabel titik titik pada tabel *kolmogrov smirnov* ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Di dalam uji Multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terjadi multikolinearitas atau tidak. Jika pada nilai VIF dibawah atau kurang dari < 10 dan nilai tolerance value diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan begitupun sebaliknya, apabila pada nilai VIF diatas atau lebih besar dari > 10 dan nilai tolerance valu dibawah $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Adapun dibawah ini akan disajikan tabel dari uji multikolinearitas.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1							
(Constant)	25,235	12,265	2,054	,047			
Lingkungan Kerja	,970	,387	,446	,2,558	,016	,516	1,939
Organisai Kerja	,222	,214	,185	1,039	,305	,516	1,939

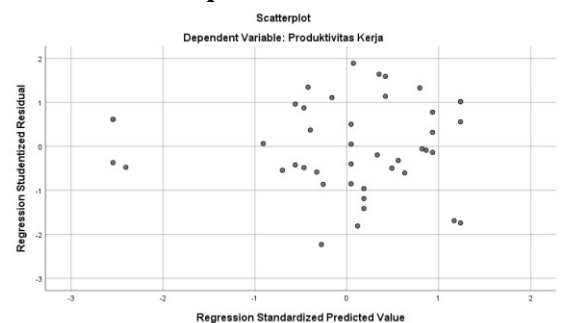
Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 26 (2022)

Pada tabel 4.12 memaparkan bahwa nilai VIF sebesar $1,939 < 10$ dan nilai tolerance value sebesar $0,516 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varian antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Dalam uji heterokedastisitas di penelitian ini menggunakan grafik scatterplot, dimana jika terdapat pola tertentu dalam grafik scatterplot maka teridentifikasi terjadi multikolinearitas begitupun sebaliknya apabila titik pola menyebar antara angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun grafik scatterplot dalam penelitian ini dapat dijabarkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.3
Scatterplot



Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 26 (2022)

Pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik menyebar antara angka 0 dari bawah, atas, kanan maupun kiri pada sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel lingkungan

kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Mustika Jaya. Dibawah ini akan dituangkan hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1					
	(Constant)	26.235	12.285	2.054	.047
	Lingkungan Kerja	.970	.387	4.46	.016
	Disiplin Kerja	.222	.214	1.85	.038

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi26 (2022)

Pada tabel 4.16 menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,646 >$ nilai t tabel $2,022$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Yang diketahui apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F Hitung $>$ nilai F Tabel maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	427.937	2	213.963	10.643	.000 ^b
Residual	804.120	40	20.103		
Total	1232.047	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 26 (2022)

Pada tabel 4.17 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $10,643 >$ nilai f tabel $3,23$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Hasil Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis T (Uji T) diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Pengujian hipotesis pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,491 >$ nilai t tabel $2,022$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis T (Uji T) diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

produktivitas kerja. Pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,646 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,022$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $10,643 > \text{nilai } f \text{ tabel } 3,23$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersamaan terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis pengolahan data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat kesimpulan yang akan disajikan berikut ini :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Mustika Jaya yang dapat

dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Mustika Jaya yang dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Mustika Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, T. R. I. B. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo) The Factors That Influence Productivity of Work at Production Departement (A study at PT Mazuvo Indo)*, 0–22.
- Candana, D. M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8.
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.*

*KABELINDO MURNI, Tbk.
Jurnal Pendidikan Ekonomi
Dan Bisnis (JPED), 1(2), 40–
53*

- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97.
- Isma, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah sakit universitas hasanuddin makassar.*
- Malayu S.P, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Musdalifah. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulselRabar Universitas Muhammadiyah Makassar.*
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Kabupaten Wajo.* Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar