JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 70-74
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.2778
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT Cipta Esavira Sejahtera

Agung Baktiar Ramdhani, Mei Retno Adiwati*
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
*Correspondence e-mail: adiwaty66@gmail.com

Abstrak. Meningkatnya semangat kerja karyawan menjadi faktor penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian yang dilaksanakan bermaksud mendeskripsikan dan menganalisa adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera. Data yang dipergunakan ialah data primer yakni data yang dikumpulkan dengan kuesioner yang disebarkan pada karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera yang berjumlah 42 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Skala Likert digunakan sebagai pengukuran. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sementara analisis yang dipakai yakni *Partial Least Square* (PLS). Adapun hasil penelitian yang dilaksanakan ialah: 1.) Lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan; 2.) Disiplin kerja memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

Abstract. *Increasing employee morale is an important factor so company can achieves their goals. This study aims to describe and analyze the influence of the work environments also work discipline on the morale of employees of the Security Services Division of PT. Cipta Esavira Sejahtera. The data used is primary data, namely data collected through questionnaire distributed to employees of the Security Services Division of PT. Cipta Esavira Sejahtera which consisted of 42 employees and the sample used was 42 respondents. The Likert scale is used as a measurement. The sampling technique using an saturated sampling techniques. Meanwhile, the analysis using Partial Least Square (PLS). The result of this study are: 1.) The work environment affects the morale of employees; 2.) Work discipline affects the morale of employees.*

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Work Spirit*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas baik menjadi faktor penting yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan sebab mempunyai peran selaku subjek pelaksana kebijakan serta aktivitas operasional perusahaan. Tiap organisasi senantiasa mempunyai harapan untuk memiliki SDM dengan kemampuan kerja yang baik juga benar agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan sejalan pada apa yang diinginkan. Faktor sentral dalam suatu organisasi terletak dalam SDMnya. Hal ini bertujuan supaya organisasi dapat dilaksanakan dalam beragam visi untuk kepentingan manusia juga dalam pelaksanaan tugas yang diatur serta dikelola manusia pula. Dengan begitu, manusia menjadi bagian yang menjadi penentu sebuah proses terwujudnya tujuan sebuah organisasi (Ekhsan, 2019).

Kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi baik dalam kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh karyawan dalam pelaksanaan tugas berdasar pada tanggung jawab yang sudah ditentukan perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat semangat kerja karyawan saat pelaksanaan tugas juga tanggung jawab yang dimiliki. Semangat kerja tinggi dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang maksimal, dengan begitu perusahaan bisa memperoleh tujuan yang diinginkan. Semangat yang rendah dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, dengan begitu bisa memberi hambatan bagi perusahaan untuk mendapatkan tujuannya.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki peran penting dengan lingkungan fisik ataupun non

fisik yang baik, layaknya penciptaan kondisi aman juga nyaman bagi melalui pemberian fasilitas juga alat bantu keselamatan kerja, memelihara kebersihan, hingga meningkatkan moral pada tiap kegiatan, dengan begitu maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja (Sari et al., 2020). Disamping lingkungan kerja, faktor lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan yakni disiplin kerja. Tanggung jawab karyawan saat menjalankan kewajibannya akan menggambarkan disiplin kerja dengan kualitas baik. Dengan begitu, tiap manajer harus selalu berupaya agar anggotanya mempunyai tingkat disiplin yang baik. Kedisiplinan dalam hal ini ialah disaat karyawan hadir hingga pulang pada waktunya, mengerjakan tugasnya secara benar, hingga mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan (Yantika et al., 2018).

Untuk menghasilkan semangat kerja yang optimal diperlukan lingkungan kerja juga disiplin kerja yang maksimal agar tujuan organisasi maupun perusahaan bisa terwujud. Usaha yang dilakukan untuk menciptakan peningkatan semangat kerja karyawan tentu tidak terlepas dari lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Umumnya, lingkungan kerja serta disiplin kerja menjadi aktivitas manajemen dalam melaksanakan standar operasional. Sebuah perusahaan maupun organisasi diberikan tuntutan untuk mempunyai pandangan serta sikap disiplin dalam rangka menciptakan peningkatan produktivitas karyawan. Hal tersebut merupakan sebuah fungsi manajemen SDM paling penting serta berhubungan erat pada pengelolaan sumber daya untuk sebuah organisasi maupun perusahaan. Tujuan dari penelitian yaitu agar memperoleh pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap semangat kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut (Inbar, 2018) Lingkungan kerja ialah keseluruhan hal yang mencakup sarana kerja yang terdapat disekitaran karyawan yang melangsungkan pekerjaanya sehingga mampu memberi pengaruh pada karyawan ketika melangsungkan pekerjaanya. Lingkungan kerja dapat mencakup lokasi karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan hingga termasuk hubungan kerja diantara karyawan-karyawan yang ada pada tempat kerja tersebut.

Disiplin Kerja

Merujuk pada (Syafrina, 2017) Disiplin kerja ialah sebuah sikap yang mana karyawan menaati seluruh kebijakan yang berlaku dalam perusahaan dengan tertulis ataupun tidak serta siap dikenakan sanksi apabila tidak menaati aturan yang ada. Disiplin karyawan yang baik bisa memberikan pengaruh pada percepatan tujuan perusahaan, sementara disiplin yang mengalami penurunan akan sangat memberikan pengaruh kepada output yang hendak diproduksi yang tentu akan memakan waktu banyak untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja tak sebatas pada produktivitas kerja, namun harus mampu menciptakan etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya yang akan menciptakan peningkatan citra baik untuk perusahaan.

Semangat Kerja

Menurut (Setiawan, 2018) Semangat kerja dapat diartikan sebagai sebuah keadaan ataupun suasana kerja yang ada pada sebuah organisasi yang memperlihatkan rasa kegairahan saat mengerjakan pekerjaan serta memberikan dorongan bagi mereka agar bekerja semakin baik juga produktif. Semangat kerja ialah sebuah tindakan yang perlu dipunyai tiap karyawan dalam rangka menciptakan peningkatan gairah kerja hingga karyawan memiliki kehendak juga bersungguh-sungguh saat melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, semangat kerja yang tinggi akan memberi rangsangan pada karyawan saat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif juga efisien hingga kegiatan pada perusahaan akan berjalan secara lancar agar tercapainya tujuan perusahaan.

METODE

Penelitian yang dilaksanakan tergolong pada jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilaksanakan melalui studi kepustakaan yang relevan termasuk jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya serta penyebaran kuesioner guna mendapatkan hasil jawaban responden. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan memberi pembobotan pada kuesioner yaitu skor 1-5. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 42 karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera. Dalam hal ini pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik sampling jenuh, artinya seluruh komponen populasi akan diambil datanya. Analisis data yang dipergunakan ialah Partial Least Square (PLS).

HASIL

Tabel 1
Factor Loading

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Std. Deviation (STDEV)	Std. Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
X1.1 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,922	0,920	0,034	0,034	27,318
X1.2 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,947	0,946	0,020	0,020	46,858
X1.3 <- Lingkungan Kerja (X1)	0,910	0,911	0,035	0, 035	25,903
X2.1 <- Disiplin Kerja (X2)	0,888	0,887	0,035	0, 035	25,525
X2.2 <- Disiplin Kerja (X2)	0,918	0,917	0,027	0,027	33,611
X2.3 <- Disiplin Kerja (X2)	0,858	0,854	0,049	0,049	17,685
Y1.1 <- Semangat Kerja (Y)	0,858	0,853	0,042	0,042	20,565
Y1.2 <- Semangat Kerja (Y)	0,907	0,900	0,037	0,037	24,442
Y1.3 <- Semangat Kerja (Y)	0,878	0,875	0,038	0,038	23,318

Sumber: olahan data

Tabel 1 menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel. Bila nilai melebihi 0,5 dianggap valid, serta nilai T-*Statistic* melebihi 1,96 sehingga signifikansinya terpenuhi. Semua indikator variabel X1, X2 serta Y menunjukkan bahwa nilai *factor loading* melebihi 0,5 dan signifikan (Nilai T-*Statistic* melebihi Zα = 0,05 (5%) = 1, 96), dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator sudah mempunyai tingkatan validitas yang baik. Tabel 2 menampilkan besar indikator yang ada dalam variabel laten. Syarat yang baik diperlukan bila nilai AVE setiap konstruk melebihi 0,5. Hasil uji AVE untuk variabel X1 sejumlah 0,858, variabel X2 sejumlah 0,789, serta Y sejumlah 0,777. Tiga variabel ini memperlihatkan nilai melebihi 0,5, hingga variabel pada penelitian yang dilaksanakan secara umum dianggap validitasnya baik.

Tabel 2
Average Variance Extracted

	AVE
Semangat Kerja (Y)	0,777
Disiplin Kerja (X2)	0,789
Lingkungan Kerja (X1)	0,858

Sumber: olahan data

Tabel 3
Composite Reability

	Composite Reliability
Semangat Kerja (Y)	0,913
Disiplin Kerja (X2)	0,918
Lingkungan Kerja (X1)	0,948

Sumber: olahan data

Tabel 3 reliabilitas konstruk dihitung menggunakan nilai *composite reliability*. Apabila nilainya melebihi 0,70 indikator yang ada konsisten untuk menghitung variabel latennya. Hasil uji ini menggambarkan variabel X1 dengan besar 0,948, variabel X2 dengan besar 0,918, serta Y dengan besar 0,913. Variabel-variabel yang ada memperlihatkan nilai *composite reliability* melebihi 0,70 hingga bisa dinyatakan jika semua variabel dalam penelitian yang dilaksanakan reliabel. Tabel 4 pengujian model struktural (*Inner Model)* diuji dengan memeriksa hasil R-*square* yang menggambarkan kesesuaian model. Nilai R2= 0,720. Keadaan tersebut diinterpretasikan jika model memiliki kemampuan dalam menjelaskan fenomena Semangat Kerja karyawan yang diberi pengaruh oleh variabel bebas yakni Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja dan varian sejumlah 72% Sementara sisannya sejumlah 28% dijelaskan variabel lainnya diluar penelitian yang dilaksanakan (selain Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja).

Tabel 4
R-*Square*

	R Square
Disiplin Kerja (X2) Semangat Kerja (Y) Lingkungan Kerja (X1)	0,720

Sumber: olahan data

Tabel 5.
***Path Coefficients* (*Mean*, STDEV, T-*Values*, P-*Values*)**

	Path Coefficients (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STERR|)*	*P Values*
Lingkungan Kerja (X1) -> Semangat Kerja (Y)	0,481	0,481	0,118	4,092	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Semangat Kerja (Y)	0,427	0,430	0,112	3,808	0,000

Sumber: Data Diolah

Tabel 5 dalam pengujian hipotesis mempergunakan uji t, didapatkan nilai $p \leq 0,05$ (alpha 5%), dan signifikansi dapat disimpulkan jika signifikansi (positif) tinggi, serta sebaliknya jika $p \geq 0,05$ bisa disimpulkan jika signifikansinya rendah (negatif) pengaruhnya. Menurut tabel diatas bisa diambil kesimpulan yakni: 1.) variabel X1 memberi pengaruh positif Semangat Kerja (Y) dapat diterima, pada *path coefficients* sejumlah 0,481 serta nilai T-*statistic* sejumlah 4,092 > 1,96 atau P-*value* sebesar 0,000 < 0,05 hasilnya signifikan (positif). 2.) Variabel X2 memberi pengaruh positif dapat diterima terhadap Semangat Kerja (Y), pada *path coefficients* sejumlah 0,427 serta nilai T-*statistic* sejumlah 3,808 > 1,96, atau nilai P-*value* sebesar 0,000 < 0,05, hasilnya signifikan (positif).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Merujuk pada hasil analisa dalam penelitian yang sudah diadakan, didapatkan jika lingkungan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera, dengan artian lingkungan kerja baik dapat menyebabkan meningkatnya semangat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga humanis mampu memberikan kenyamanan juga peluang untuk karyawan agar bekerja semaksimal mungkin. Jika karyawan suka pada lingkungan kerjanya, maka ia akan merasa nyaman saat ada pada tempat kerja nya. Selanjutnya lingkungan kerja yang baik bisa dilihat pada fasilitas kerjanya, keamanan, kenyamanan yang diberikan hingga pada hubungan baik diantara rekan kerja serta atasan dijadikan aspek paling penting pada suatu lingkungan kerja. Terdapat pula komunikasi pada rekannya, struktur pekerjaan, serta hubungannya pada atasan yang tak terlalu baik mampu menurunkan semangat kerja. Melalui uraian ini, baiknya lingkungan kerja menyebabkan semangat kerja bertambah. Begitupun kebalikannya, buruknya lingkungan kerja membuat semangat mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian yang dilaksanakan (Mayangsari, 2021), dengan mengatakan jika "lingkungan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada semangat kerja karyawan". Dengan begitu hal ini memperlihatkan jika lingkungan kerja diciptakan sejalan pada rancangan hingga dapat tercipta komunikasi kerja yang menghubungkan pekerjaan dengan lingkungannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian yang diadakan, didapati jika disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera, dengan artian tingginya disiplin kerja mampu menambah semangat kerja. Semakin tingginya disiplin kerja yang dilakukan mampu menciptakan peningkatan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian dalam Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera memperlihatkan jika disiplin kerja dilaksanakan secara baik, maka akan lahir kesadaran diri agar mampu mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan dalam perusahaan hingga mengerjakan juga menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Hal tersebut mengatakan jika karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang tinggi, yang tak secara langsung karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi pula. Semangat kerja menggambarkan bahwa disiplin kerja akan memberi hasil kerja yang semakin tepat sampai dengan memberi rasa puas, sebab disiplin kerja ini sangat mengikat semangat kerja. Hasil penelitian yang dilaksanakan sesuai pada penelitian yang dilaksanakan (Jufri et al., 2020) dengan mengatakan jika disiplin kerja memberi pengaruh yang positif juga signifikan terhadap semangat kerja. Maka dari itu, karyawan pasti akan memiliki kesadaran dan berusaha untuk dapat melaksanakan peraturan yang berlaku.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kesimpulan diantaranya: 1). Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera belum baik maupun nyaman. Pernyataan ini kuat kaitannya pada semangat kerja karyawan, jika lingkungan kerja karyawan dalam bekerja tak terbilang nyaman serta fasilitas yang diperlukan juga tidak tersedia dengan begitu semangat kerja karyawan dapat mengalami penurunan. 2). Disiplin kerja karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT. Cipta Esavira Sejahtera belum baik. Di mana kedisiplinan tak bisa diterapkan ataupun karyawan mempunyai tingkat disiplin kerja yang rendah membuat tujuan perusahaan yang sudah ditentukan tak mampu terwujud dengan efektif

juga efisien. Disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan peningkatan produktivitas serta semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Inbar, N. R. D. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *58*(2), 84–92.

Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, *5*(1), 1–11. https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43

Mayangsari, F. 2021. The Effect Of The Work Environment And Work Discipline On Employee Spirit At Kopkar Sampoerna. *Balance: Jurnal Ekonomi*, *17*(1), 60–67.

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *13*(1), 31–44. https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144

Setiawan, A. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, *8*(2), 191–203. https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246

Sherlie, & Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 757–765. http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi

Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, *4*(8), 1–12. https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *4*(2), 174. https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760