

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI LOYALITAS KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR DISTRIK SURABAYA

Muhammad Faishol, Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya,
Email : vais.lubis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dan dampaknya pada loyalitas karyawan PT. Indofood CBP Distrik Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja serta pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel loyalitas sebagai variabel intervening. Penelitian ini digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat metode statistik dan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah 52 orang yang merupakan karyawan dari PT. Indofood CBP SM Distrik Surabaya dengan sampel sejumlah 52 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for Window's*. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis jalur (*path analysis*) diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,791 lebih besar dari 0,05, sehingga berpengaruh tidak signifikan. Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05, sehingga berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja terhadap loyalitas sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05, sehingga berpengaruh tidak signifikan. Disiplin kerja terhadap loyalitas sebesar 0,859 lebih besar dari 0,05, sehingga berpengaruh tidak signifikan. Loyalitas terhadap kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berpengaruh signifikan. Pengaruh lingkungan kerja melalui loyalitas terhadap kinerja pengaruh langsung yang diberikan -0,245 sedangkan pengaruh tidak langsung 0,180. Yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar. Pengaruh disiplin melalui loyalitas terhadap kinerja pengaruh langsung sebesar 0.339 sedangkan pengaruh tidak langsung 0.137. Yang berarti nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Kata kunci : MSDM, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja, loyalitas

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Baik karena ketidak

mampuan beradaptasi dengan teknologi maupun ketidakmampuan bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya atau bisa juga karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Manajemen menurut *Mary Parker Follet*

adalah seni menyelesaikan tugas/pekerjaan melalui tangan dan pikiran orang lain (Kuswandi:3). Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Sumber daya manusia merupakan *asset* utama dalam pengembangan, memajukan, meningkatkan dan mencapai tujuan yang diraihny di segala bidang baik bisnis maupun non bisnis dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apalagi dalam dekade saat ini kompetisi semakin ketat dan tajam baik dalam skala nasional maupun internasional.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang sangat penting yaitu bahwa keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat saat ini sudah memasuki perdagangan bebas, dimana kompetisi yang dihadapi akan lebih sulit dan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus

bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena dengan manusialah segala inovasi dapat di realisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Pada era globalisasi ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan lepas dengan yang namanya masalah, baik itu masalah yang disebabkan oleh pribadi karyawan ataupun perusahaan, dimana masalah tersebut bisa menjadi faktor terhambatnya tujuan bersama yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Setiap perusahaan juga dituntut agar menyesuaikan dengan perkembangan jaman jika tidak ingin perusahaan tersebut kalah bersaing dengan perusahaan lain baik perusahaan yang baru berdiri maupun perusahaan yang sudah lama. Begitu juga PT. Indofood Sukses Makmur yang terkenal dengan perusahaan yang menguasai pasar dibidang makanan dengan label "*The Symbol of Quality Foods*"-nya. Sebagai perusahaan yang sudah lama berdiri tidak

berarti bebas dari permasalahan. Banyaknya cabang atau distrik selain mempermudah dan mempercepat pemasaran juga mengharuskan perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol standar peraturan yang ditetapkan perusahaan disetiap kantor atau distrik. Begitu pula dikantor Indofood Sukses Makmur Distrik Surabaya sebagai distrik ditengah kota metropolitan Surabaya dengan jumlah karyawan terbanyak se-Jawa Timur dan latar belakang serta kepribadian yang berbeda-beda membuat lingkungan kerja kurang diperhatikan, seringkali mobilitas karyawan dan acara yang mengharuskan karyawan menggunakan alat-alat promosi seperti tenda dan alat masak membuat kebersihan sering terabaikan, banyak alat-alat masak setelah dipakai tidak dibersihkan langsung akan tetapi dibiarkan begitu saja dan baru dibersihkan jika akan digunakan lagi. meskipun sudah ada *Office Boy* dikantor tersebut, akan tetapi jika hanya mengandalkan OB saja tidak akan maksimal mengingat tidak semua pekerjaan bisa di *handel* oleh seorang OB. Kedisiplinan waktu kerjapun kurang diperhatikan, meskipun 2 tahun ini sudah ada absensi *finger* yang mewajibkan karyawan absen dengan jarinya sendiri tetapi sering terabaikan.

Dari pemaparan di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Melalui Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Distrik Surabaya”.

KAJIAN PUSTAKA

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum atau manajemen secara spesifik. Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2012:11) adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi pada perusahaan itu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Rivai (2014:16) adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kedisiplinan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma

peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:8), adalah “Catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”.

Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Perancis kuno loial. Menurut *Oxford Dictionary*, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal dimana loyal didefinisikan sebagai giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution*. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut *Oxford Dictionary* adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal

didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, didasarkan pada tinjauan pustaka adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan(Z).
2. Disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan(Z).
3. Lingkungan kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y).
4. Disiplin(X2) kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y).
5. Loyalitas karyawan(Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja(Y).
6. Lingkungan kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui loyalitas karyawan(Z).
7. Disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui loyalitas karyawan(Z).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Pendekatan ini dimulai dengan teori-teori dan hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data berdasarkan populasi dan sampel, dan melakukan analisis. Jenis penelitian ini merupakan suatu survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Indofood SM Distrik Surabaya dengan 52 populasi dan sekaligus dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHAAN

Uji Validitas Variabel lingkungan Kerja

	r_hitung	r_table	Keterangan
1	L 0,839	0,273	Valid
2	L 0,738	0,273	Valid
3	L 0,660	0,273	Valid
4	L 0,838	0,273	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Lingkungan kerja (X₁) dapat dinyatakan valid karena semua lebih besar dari nilai > 0,273.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	r_hitung	r_table	Keterangan
1	D 0,841	0,273	Valid
2	D 0,758	0,273	Valid
3	D 0,617	0,273	Valid
4	D 0,725	0,273	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Disiplin kerja (X₂) dapat dinyatakan valid karena semua lebih besar dari nilai > 0,273.

Uji Validitas Variabel Kinerja

	r_hitung	r_table	Keterangan
1	Y 0,616	0,273	Valid
2	Y 0,685	0,273	Valid
3	Y 0,623	0,273	Valid
4	Y 0,592	0,273	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Kinerja (Y) dapat dinyatakan valid karena semua lebih besar dari nilai > 0,273.

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Loyalitas

	r_hitung	r_table	Keterangan
1	Z 0,676	0,273	Valid
2	Z 0,537	0,273	Valid
3	Z 0,707	0,273	Valid
4	Z 0,672	0,273	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Loyalitas (Z) dapat dinyatakan valid karena semua lebih besar dari nilai > 0,273.

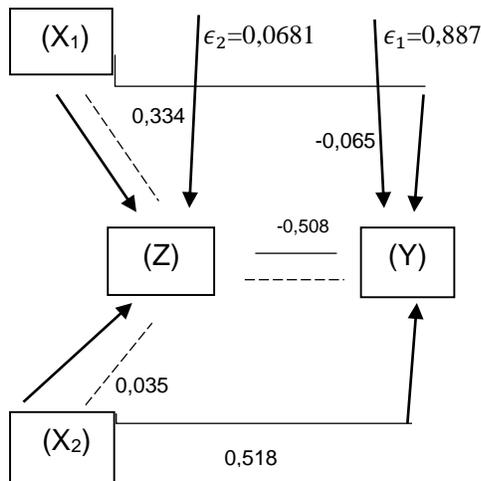
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ling. Kerja (X ₁)	0,804	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,788	Reliabel
Loyalitas (Z)	0,739	Reliabel
Kinerja (Y)	0,751	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019

Hasil kuisisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Jalur



Sumber : Data diolah, 2019

Penjelasan :

1. Pengaruh X_1 terhadap Y : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,791 > 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung terdapat berpengaruh tidak signifikan X_1 terhadap Y .
2. Pengaruh X_2 terhadap Y : dari analisa diatas diperoleh nilai signifikan X_2 sebesar $0,040 > 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung dapat berpengaruh tidak signifikan X_2 terhadap Y .
3. Pengaruh X_1 terhadap Z : dari analisa diatas diperoleh bahwa nilai signifikansi X_1 sebesar $0,085 > 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung dapat berpengaruh tidak signifikan X_1 terhadap Z .
4. Pengaruh X_2 terhadap Z : dari analisa diatas diperoleh bahwa nilai signifikansi X_2 sebesar $0,859 > 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung dapat berpengaruh tidak signifikan X_2 terhadap Z .

5. Pengaruh Y terhadap Z : dari analisa diatas diperoleh bahwa nilai signifikansi Y sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara langsung dapat berpengaruh signifikan Y terhadap Z .

6. Analisis pengaruh X_1 melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung yang di berikan X_1 terhadap Z sebesar 0,334 sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y terhadap Z yaitu $-0,065 \times -0,508 = 0,330$. Dan X_1 terhadap Z yaitu $0,334 + 0,330 = 0,664$. Yang berarti nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z .

7. Analisis pengaruh X_2 melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung yang X_2 terhadap Z sebesar 0,035 sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y terhadap Z yaitu $0,518 \times -0,508 = -0,263$. Dan X_2 terhadap Z yaitu $0,035 + -0,263 = -0,228$. Yang berarti nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z .

Dari serangkaian pembahasan di atas, hipotesis yang berbunyi pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dan dampaknya pada loyalitas karyawan (Z) dapat di terima. Lingkungan kerja pada umumnya memang sangat mempengaruhi keadaan dan

suasana dalam bekerja, hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Djamhur Hamid, 2014) dan (Elizar & Tanjung, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis 1 yang menyatakan ditolak (berpengaruh tidak signifikan).

Begitu juga hipotesis 3 (pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas) dan hipotesis 4 (pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas) dalam penelitian yang dilakukan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya menyatakan hal yang sama dengan hipotesis 1 yaitu di tolak (berpengaruh tidak signifikan). Meskipun hasil dari pengujian diatas menunjukkan hipotesis yang ditolak, tetapi masih dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap loyalitas dan disiplin kerja terhadap loyalitas mempunyai pengaruh, meskipun dengan presentasi kecil dan signifikan rendah.

Berbeda dengan hipotesisi 1, 3, dan 4, hipotesisi 2 (pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja) dan hipotesis 5 (pengaruh loyalitas terhadap kinerja) menghasilkan pengaruh yang signifikan (diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2017) dan Fariza (2015)

menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas yang diberikan. Begitu juga hasil dari penelitian yang dilakukan Ramdhani (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya. Akan tetapi lingkungan kerja masih menyumbangkan pengaruh pada kinerja meskipun tidak signifikan dan dengan presentasi rendah.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya. Akan tetapi lingkungan kerja masih menyumbangkan pengaruh pada loyalitas meskipun tidak signifikan dan dengan presentasi rendah.
4. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya. Akan tetapi disiplin kerja masih menyumbangkan pengaruh pada loyalitas meskipun tidak signifikan dan dengan presentasi rendah.

5. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indofood SM Distrik Surabaya.

6. Dari Analisis Jalur lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood SM Distrik Surabaya melalui kinerja karyawan.

7. Dari Analisis Jalur disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood SM Distrik Surabaya melalui kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a) PT. Indofood SM Distrik Surabaya hendaknya memperhatikan dan meningkatkan disiplin karyawan baik dalam bekerja maupun dalam mentaati peraturan perusahaan, hal ini sesuai pula dengan hasil penelitian ini. Selain meningkatkan disiplin perlu juga memperhatikan lingkungan kerja agar tetap nyaman dan tenang dalam bekerja.

b) Hendaknya peneliti selanjutnya yang menggunakan analisis jalur sebagai metodenya dapat menggunakan variabel lain yang lebih variatif. Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat lebih melengkapi lagi sesuatu hal yang dirasa kurang dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, Dian. 2017. *Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Surabaya : Universitas Airlangga Surabaya.
- Cahyono, Bayu Chandra., Raden Andi Sularso, dan Sumani. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember*. Jember : Universitas Jember.
- Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gaol, CHR., Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta : Badan Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iqbal, Anwar dan Haider. 2015. *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. Arab : Arabian Journal of Business and Management Review.
- Pratiwi, Wahyu Kusuma dan Dwiarko Nugrohoseno. 2014. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behaviour. 15th*. New Jersey : Prentice Hall.

- Setiawan, Teguh. 2016. *Kepemimpinan. Menjadi Pemimpin Cerdas*. Yogyakarta : AG Publisher.
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simic, Jelena dan Marija Runic Ristic. 2017. *The Relationship Between Personality Traits and Managers` Leadership Styles*. Europe : European Journal of Social Sciences Education and Research.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sumadi, Suryabrata, 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyawati, Titis dan Hening Widie Oetomo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening*. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Yuliasuti, Nunung. 2014. *Kepribadian dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Organisasi*.
- Updkediri.ac.id. Diakses pada 21 Januari 2019