

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PTPN IV SIDAMANIK**

Juni Fitri Pasaribu¹, Iyan Sari Tampubolon²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia

Email : junifitri1988@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Sidamanik. Adapun penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan khususnya bagian kepegawaian yang ada pada PTPN IV Sidamanik yang berjumlah 50 orang karyawan.

Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah total *sampling* (seluruh anggota populasi juga dijadikan anggota sampel) yaitu seluruh karyawan yang ada dengan jumlah 50 orang karyawan. Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu yang menunjukkan $Y=5,706+0,217X_1+0,424X_2+0,345X_3$. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada PTPN IV Sidamanik, dimana dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,392 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai sig $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$ dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada PTPN IV Sidamanik dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 3,557 > t_{tabel} 2,02619$, dan signifikan $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$. dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Sidamanik dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikan $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$. Kemudian hasil uji F di peroleh secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan nilai $F_{hitung} 23,154 > F_{tabel} 3,25$. selanjutnya koefisien determinasi (R^2) di ketahui senilai 0,774. sehingga dapat dikatakan bahwa 74,4% variasi variabel bebas yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja di PTPN IV Sidamanik, sedangkan sisanya 25,6% di pengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan, Prestasi Kerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Lingkungan dalam sebuah pekerjaan mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang bagus pastilah karyawan tersebut selalu disiplin dalam bekerja.

PTPN IV sidamanik merupakan salah satu badan pemerintahan yang bekerja di bidang perkebunan melalui pengembangan dan pemandatan. PTPN IV sidamanik dalam mengembangkan prestasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan dengan cara menetapkan target untuk masing-masing karyawan, manajer perusahaan telah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur ini ditetapkan agar setiap karyawan mengetahui dengan benar tugas-tugas yang harus dilaksanakannya pada masing-masing bidangtempat mereka bekerja. Fenomena masalah yang terjadi pada PTPN IV sidamanik khususnya bagian kepegawaian adalah prestasi karyawan selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan Bagian Kepegawaian Pada PTPN IV Sidamanik

No	Bulan	Hari kerja	Julah karyawan	Jumlah absensi
1	Januari	25	50	2
2	Februari	24	50	4
3	Maret	24	50	5
4	April	25	50	6
5	Mei	25	50	6
6	Juni	26	50	5
7	Juli	26	50	6
8	Agustus	24	50	7
9	September	24	50	6
10	Oktober	25	50	5
11	November	24	50	6
12	Desember	25	50	7

Tabel 1.2

Motivasi Kerja Bagian Kepegawaian Pada PTPN IV Sidamanik

No	Bulan	Bonus / orang
1	Januari	45
2	Februari	40
3	Maret	41
4	April	37
5	Mei	43

6	Juni	36
7	Juli	37
8	Agustus	35
9	September	40
10	Oktober	42
11	November	43
12	Desember	43

Tabel 1.3
Prestasi Karyawan Bagian Kepegawaian Pada PTPN IV Sidamanik

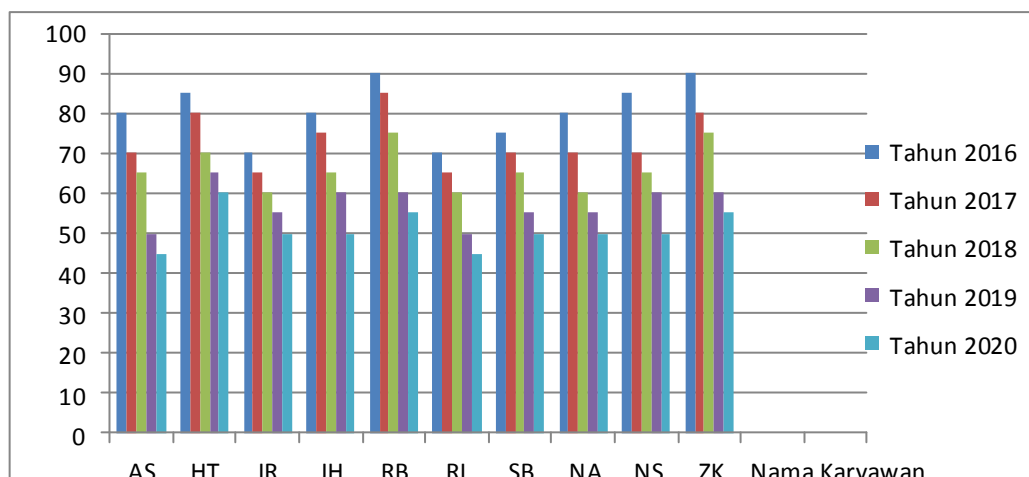
No	Nama Karyawan	Prestasi Kerja Per tahun				
		206	2017	2018	2019	2020
1	AS	80	70	65	50	45
2	HT	85	80	70	65	60
3	IR	70	65	60	55	50
4	JH	80	75	65	60	50
5	RB	90	85	75	60	55
6	RL	70	65	60	50	45
7	SB	75	70	65	55	50
8	NA	80	70	60	55	50
9	NS	85	70	65	60	50
10	ZK	90	80	75	60	55
Rata-rata		80.5	73	66	57	51

Sumber: Data PTPN IV Sidamanik

Tabel 1.4
kategori Penilaian Prastasi Karyawan

No	Pernyataan	Skor Nilai
1	Sangat Baik	80,5
2	Baik	73
3	Cukup Baik	66
4	Kurang Baik	57
5	Tidak baik	51

Jika data dari tabel tersebut diolah ke dalam grafik, maka akan tampak lebih jelas penurunan prestasi kerja karyawan pada PTPN IV sidamanik.



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 1.1
Grafik Prestasi Kerja Bagian Kepegawaian PTPN IV Sidamanik Periode 2016-2020

Berdasarkan gambar grafik prestasi karyawan di atas dapat dilihat prestasi karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 telah terjadi penurunan yang paling tinggi terjadi pada karyawan RB dan ZK sebesar 90, dan penurunan yang paling rendah terjadi pada karyawan RL dan IR sebesar 70. Pada tahun 2017 yang paling tinggi terjadi pada karyawan RB sebesar 85, dan yang paling rendah terjadi pada karyawan IR dan RL sebesar 60. Pada tahun 2018 yang paling tinggi terjadi pada karyawan RB dan ZK sebesar 75, dan yang paling rendah terjadi pada karyawan IR, RL, dan NA sebesar 60. Pada tahun 2019 yang paling tinggi terjadi pada karyawan HT sebesar 65, dan yang paling rendah terjadi pada karyawan AS dan RL sebesar 50. Dan pada tahun 2020 yang paling tinggi terjadi pada karyawan HT sebesar 60, dan yang paling rendah terjadi pada karyawan AS dan RL sebesar 45.

Adapun penelitian ini akan diimplementasikan pada obyek penelitian yakni PT Perkebunan Nusantara IV Sidamanik. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan yang secara keseluruhan holdingnya merupakan milik negara. Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa masih terdapat penelitian yang perludikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja, Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN IV sidamanik”**.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Prestasi Kerja

Menurut Jauhar (2012:172): “Prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Panggabean (2016:72): “Penilaian prestasi kerja adalah sesuatu yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan”.

Mangkunegara (2016:67): “Prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan dan memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan.

2.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Davis (2013:67), Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality(knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja yang cukup baik untuk di terapkan menurut Manullang , (2011:172-173) adalah sebagai berikut:

1. *Graphic Rating System*

Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala. Pada skala tersebut terletak masing-masing sifat pegawai atau karyawan, dan disitu pulalah sifat pegawai yang bersangkutan ditandai. *Graphic Rating System* ini masih dianggap metode penilaian yang terbaik, meskipun diakui adanya segi-segi kelemahan, seperti: bahaya “*hallo effect*” (efek penilaian yang bersifat pribadi) dan masing-masing sifat yang dianggap sama peranannya. Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut, penilai harus mendapatkan pelatihan dalam mengadakan penilain.

2. *Ranking Method*

Ranking Method disebut pula dengan “*man to man comparison*” atau “*man to man scale*”, yaitu suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penilaian ini, setiap penilaian membuat sebuah “*master scale*”, yaitu pengukur yang tepat pada umumnya menunjukkan lima tingkatan tertentu. Misalnya, sifat yang akan dinilai adalah sifat “*leadership*” dari beberapa karyawan. Kelemahan utama metode ini adalah terlalu banyak makan waktu dan sulit mengerjakannya.

3. *Forced Choiced Method*

Dalam metode ini, para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat, misalnya 28 blok kalimat dan masing-masing blok berisi lima kalimat. Masing-masing blok kalimat itu oleh penilai di coret atau ditandai. Kalimat yang ditandai pertama adalah kalimat yang paling cocok pada keadaan orang yang dinilai, sedangkan kalimat yang ditandai kedua adalah kalimat yang bertentangan. Kelebihan metode ini adalah penilai tidak mengetahui tinggi rendahnya nilai dari karyawan yang dinilai sehingga dapat terjamin objektivitasnya. Penilaian dilakukan oleh kantor pusat, terutama cara-cara penilaiannya. Namun demikian, metode ini agak jarang digunakan dalam perusahaan.

2.1.3 Manfaat Adanya Penilaian Prestasi Kerja

Kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Sunyoto (2013:199), dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja
Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.
3. Keputusan-keputusan penempatan
Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya
Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digaji.
5. Perencanaan dan pengembangan karir
Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

Kata disiplin itu berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Singodimedjo (2013:86) : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:193) : Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

MSDM Yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optima. Menurut Sutrisno (2013:86) “Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu cara yang dilakukan seorang menejer untuk berkomunikasi yang baik dengan karyawannya. Dengan dilakukannya disiplin kerja maka suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

2.2.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Anwar (2013:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin *privontif* dan disiplin *korektif*

1. Disiplin *privontif*

Disiplin *privontif* adalah suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan memetui pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *privontif*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisaasi dengan disiplin *privontif*.

2. Disiplin *korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memetui peraturan sesuai dengan pedomon yang berlaku pada perusahaan. suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Sungodimrdjo (2013:87) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat menguraikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan

bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.3 Motivasi

Menurut Stanford (2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Mc Cornick dalam Mangkunegara (2015:94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Robbins (2015:48) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Sedangkan menurut Sidanti (2015:48) motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang berkembang dari dorongan individu lain dan keadaan yang dialami seseorang.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (Motivation Factor) Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.
2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (Maintenance Factor) Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

2.4 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2017:211) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat memengaruhi berdirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan”. Sedangkan menurut Simanjuntak

(2013:86) “lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ditempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya.

2.4.1 Jenis – Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja *non* fisik. Berikut penjelasannya :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keryawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat diuraikan Sedarmayanti (2015:131) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di Tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau – bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9) Dekorasi di Tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik dengan nadanya lembut sesuai dengan suasana, waaaktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Rasa aman dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada PTPN IV Sidamanik. Waktu penelitian ini dilaksanakan bulan maret sampai Juli 2022 data yang di peroleh peneliti mulai tahun 2016 sampai 2019. Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan khususnya bagian kepegawaian yang ada pada PTPN IV Sidamanik yang berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah total *sampling* (seluruh anggota populasi juga dijadikan anggota sampel) yaitu seluruh karyawan yang ada dengan jumlah 50 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2010:137): “Metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara”

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Dokumentasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel fasilitas (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,392 > t_{tabel} 2,011$ ($n-k=50-3=47$; dengan nilai probabilitas 0,05 untuk uji dua arah). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel fasilitas berpengaruh positif terhadap prestasi pada PTPN IV Sidamanik.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh welli Fitra Hayati (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. Menyimpulkan bahwa variabel fasilitas (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,084$ sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 59) adalah sebesar 2,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,084 > 2,001$ atau nilai sig (0,003) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh fasilitas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Chrisyanti (2011:215) pengembangan sarana dan fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Fasilitas kerja itu sendiri merupakan hal penting dalam kinerja karyawan. Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja

Dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,557 > t_{tabel} 2,02619$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_{02} dan menerima H_{a2} untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PTPN IV Sidamanik. lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja.

4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,251 > t_{tabel} 2,011$ ($n-k=50-3=47$; dengan nilai probabilitas 0,05 untuk uji dua arah). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PTPN IV Sidamanik.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gogy Bara Kharisma (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.361$, dan sig = 0,000 $< 0,05$ serta diperoleh juga nilai F = 36,863 dan sig = 0,000 $< 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2012:19) Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut,

namun lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gogy Bara Kharisma (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.361$, dan $sig = 0,000 < 0,05$ serta diperoleh juga nilai $F = 36,863$ dan $sig = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2012:19) Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data, dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PTPN IV Sidamanik sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan lebih kecil dibanding dari alpha 5%, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan lebih kecil dibanding dari alpha 5%, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan lebih kecil dibanding dari alpha 5%, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
4. Hasil F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai signifikannya untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil determinasi diperoleh bahwa penilaian promosi jabatan insentif pada model memiliki kontribusi pada cukup kuat. Sehingga dapat dikatakan variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada prestasi kerja karyawan di PTPN IV Sidamanik, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan :

1. PTPN IV Sidamanik perlu adanya peningkatan memperhatikan tentang tingkat disiplin, motivasi, lingkungan kerja.
2. Adanya perlu memperbaiki dan melengkapi tentang motivasi yang kurang dan menjaga kebersihan dilingkungan kerja serta memperluas ruangan tempat penyimpanan barang yang terlalu sempit agar tidak berdampak buruk pada prestasi kerja.
3. Seluruh Karyawan yang bekerja di perusahaan ini termotivasi untuk bekerja dengan baik serta menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik dan pihak perusahaan mengadakan disiplin kerja untuk menunjang motivasi karyawan dalam pekerjaannya, dengan mengadakan peralatan dan perlengkapan kerja yang diberikan, bertahan lama sehingga tidak mengganggu proses kerja serta karyawan juga harus menjaga kebersihan yang ada di lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
4. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineeka Cipta, 2016.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Davis, Keith. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- J Fubrin, Andrew. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT remaja rosdakarya, 2013.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Panggabean, S. Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2016.
- Samsudin, H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2010.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

- *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Aksara, 2018.
- Singodimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prenadamedia Group, 2015.
- Subekhi, Akhmad. dan Mohammad Jauhar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke 19. Bandung : Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015.

JURNAL dan SKRIPSI:

- Annita Jannah. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. Bandung: STIE Pasundan Bandung, 2014.
- Parerung. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Universitas Samratulangi Manado, 2014.
- Basar Juwita. *Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara*. Medan: STIE IBMI Medan, 2014.
- Tety Asmiarsih. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2006.