

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan 72 angket kepada karyawan PT. Delta Mina Perkasa. Berdasarkan analisis yang dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

#### **A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung**

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Sehingga kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja karyawan tersebut baik maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tersebut jelek maka menjadikan karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyumas (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Hasilnya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyumas.

Menurut sedarmayanti, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>65</sup>

Hasil penelitian juga mendukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti diatas, bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini sudah sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada di PT. Delta Mina Perkasa yang sudah cukup baik dan kondusif.

---

<sup>65</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas...*, hal. 27

**B. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung**

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Sehingga kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap kondisi karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karakteristik individu karyawan tersebut baik maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika karakteristik individu karyawan tersebut jelek maka menjadikan karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskandar pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektor Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektor Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Karakteristik individu adalah karakter yang dibawa setiap pegawai yang mencerminkan sikap, nilai dan minat, yang memusatkan perhatian pada perbedaan-perbedaan karakter individu pegawai yang dibawa kedalam dunai kerja sehingga kinerja setiap individu pegawai berbeda-beda diantara satu dengan yang lainnya.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Iskandar, *Pengaruh Karakteristik Individu, ...*, hal. 71

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dimaknai bahwa ada sikap positif setiap karyawan dalam menilai pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga penilaian positif tersebut melekat pada karakteristik individu karyawan yang dibawa dalam aktivitas kerjanya, maka hal tersebut memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

**C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan tertentu. Sehingga makin tinggi nilai disiplin kerja karyawan maka semakin besar peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya. Apabila nilai disiplin kerja karyawan mengalami penurunan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik<sup>67</sup>, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.

---

<sup>67</sup> Mardi Astutik, *Pengaruh Disiplin Kerja...*, hal. 157

Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>68</sup>

**D. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan model regresi linier berganda di mana peneliti menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan tertentu. Dengan kata lain secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni, et. all,. Dengan judul faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja

---

<sup>68</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal 193

dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Peneliti memperoleh hasil bahwa pada uji  $R^2$  menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja adalah kuat. Hal ini berarti variabel dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel dari lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**E. Variabel Paling Dominan diantara Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa**

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.13 yaitu pada hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung dibandingkan dengan variabel karakteristik individu dan disiplin kerja.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairy, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan dengan dibuktikan  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  karakteristik individu.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Putra Chairy, *Pengaruh Lingkungan Kerja...*, hal. 258