

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MIE GACOAN DI BEKASI

Adhelia Yamilla Hafiz¹, Rizka Amalia Putri², Alfin Syafei³, M. Fathan Mubina⁴,
Rusliansyah⁵, Ni Nyoman Sawitri⁶

¹⁻⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

⁶Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 30 October 2024	Accepted: 8 November 2024	Published: 9 November 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kebiasaan kerja karyawan di Mie Gacoan Bekasi. Komponen kunci dalam mencapai tujuan bisnis adalah kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, disiplin, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang dikomunikasikan kepada karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan analisis regresi linier. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, disiplin yang berhubungan dengan pekerjaan, dan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara paralel maupun paralel. Keterampilan kerja yang kuat memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, sementara disiplin kerja berkontribusi terhadap stabilitas dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

Kata kunci: Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of work competency, work discipline and work environment on the work habits of employees at Mie Gacoan Bekasi. A key component in achieving business goals is employee performance, which is influenced by various factors such as skills, discipline and a supportive work environment. This research uses a quantitative approach with data collection techniques that are communicated to employees. Data analysis was carried out using the SPSS statistical program and linear regression analysis. The findings of this study indicate that employee performance is significantly and positively influenced by work-related skills, work-related discipline, and work-related environment, both in parallel and in parallel. Strong work skills enable employees to complete tasks more effectively, while work discipline contributes to stability and productivity. Additionally, a healthy work environment increases employee motivation and overall satisfaction.

Keywords: Work Competency, Work Discipline, Work Environment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk pada perusahaan kuliner seperti Mie Gacoan di Bekasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efisien dan memberikan kontribusi sebesar-besarnya terhadap tingkat keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja.



Salah satu faktor penting yang mempunyai pengaruh adalah kompetensi kerja. Kompetensi karyawan yang menunjang pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi landasan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja dirinya atau perusahaan.

Disiplin di tempat kerja penting selain kompetensi. Disiplin meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, rasa tanggung jawab yang kuat, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pekerja yang disiplin tidak hanya meningkatkan produktivitas dalam bekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan teratur, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas di segala bidang.

Faktor penting lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat, baik fisik maupun hubungan antar rekan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ikatan yang kuat antara karyawan dan atasannya juga dapat menghasilkan praktik kerja konstruktif yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kebiasaan kerja karyawan di Mie Gacoan Bekasi. Diharapkan dengan memahami faktor-faktor tersebut, para pelaku usaha dapat menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan daya bagi seluruh pelaku usaha.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan objek Mie Gacoan cabang Juanda Bekasi. Populasi yang menjadi pusat penelitian ini adalah Mie Gacoan Cabang Juanda Bekasi yang berjumlah kurang lebih 100 orang karyawan. Teknik yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu menunjuk seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan teknik di atas, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu peneliti mengirimkan informasi kuisisioner secara online kepada responden di Mie Gacoan Cabang Juanda Bekasi. Dalam metode analisis regresi linier digunakan program statistik SPSS.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukannya dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan gambaran kesanggupan, kesanggupan, dan hasil seorang pekerja yang diamati oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan penuh perhatian dalam bekerja.

Menurut Prof. Dr. Moheriono, M.Si., dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,” kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi tertentu, baik secara kualitatif. atau kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, usaha, dan tanggung jawab masing-masing individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan bermoral atau bahkan beretika. (Sevina 2023)

Kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain interaksi, kualitas dan kuantitas kerja, efisiensi waktu, inisiatif, dan kerjasama tim di tempat

kerja. Indikator kinerja, seperti tingkat kehadiran, produktivitas, kepuasan kerja, dan fleksibilitas, mengukur seberapa baik kinerja karyawan ketika menghadapi stres terkait pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kesehatan, dan faktor eksternal seperti lingkungan tempat kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya perusahaan. Penggabungan kedua jenis faktor tersebut akan menghasilkan kinerja kerja individu yang optimal, dengan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat motivasi yang berfluktuasi. Safitri (2022)

2. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja mengacu pada kemampuan dan bakat yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan memberikan upaya terbaiknya. Kemampuan setiap individu dalam menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah kompetensi kerja.

Menurut Stephen Robbin Menurut teori manajemen Stephen Robbin, kompetensi adalah kemampuan atau kesanggupan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas, dan kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik. (Konten, 2023)

Berbagai faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, komunikasi, kemampuan beradaptasi, inovasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kompetensi kerja. Pengetahuan merupakan faktor terpenting dalam menangani tugas, sedangkan keterampilan teknis dan non-teknis menghambat pelaksanaan operasional. Sifat-sifat positif seperti motivasi dan etos kerja yang kuat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. (DA, 2024)

3. Disiplin Kerja

Disiplin tempat kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketentuan, dan prosedur di tempat kerja. Disiplin tempat kerja adalah salah satu faktor terpenting bagi pertumbuhan suatu organisasi atau bisnis. Hal ini sebagian besar digunakan untuk menginspirasi karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan baik, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk memahami dan mentaati segala aturan dan norma sosial yang ada. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. (Fandy, 2021).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi dan penggajian, budaya organisasi yang positif, motivasi individu, praktik kerja yang efektif, dan sanksi yang konsisten. Faktor-faktor ini cukup penting; misalnya kepemimpinan yang baik dapat memperkuat budaya organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan. Dukungan kerja lingkungan dan sistem yang layak merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan disiplin kerja. (Muhammad Naqi Akyasa, 2023)

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mendukung seluruh kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Ketika kondisi kerja baik, maka kenyamanan lingkungan yang dimiliki karyawan di tempat kerjanya juga mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, lingkungan kerja merupakan seperangkat pedoman yang jelas mengenai komunikasi, tujuan kerja, iklim di tempat

kerja, dan fasilitas terkait lainnya. Menurut Sedarmayanti, ada dua jenis lingkungan kerja. Yang pertama adalah lingkungan fisik tempat kerja, sedangkan yang kedua adalah lingkungan non fisik. (Kompas.com, 2023)

Kondisi kerja yang ideal dan pendekatan yang teliti menciptakan ketenangan dan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitasnya dapat meningkat dan mereka menikmati pekerjaannya, interaksi sosial yang positif, tingkat stres yang tinggi, dan fasilitas yang nyaman. Faktor-faktor seperti gaya manajemen, kondisi ruang kerja, hubungan interpersonal, teknologi, stres terkait pekerjaan, budaya perusahaan, dan sistem kompensasi semuanya berkaitan erat dengan mempengaruhi lingkungan kerja. (Dinar Danisa, 2023)

Lingkungan fisik yang sehat dan teknologi mutakhir dapat meningkatkan produktivitas, sementara hubungan sosial yang sehat dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan semua faktor ini secara holistik untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. (Somanathan, 2024)

5. Model Pengaruh

- Model Hubungan: Dalam konteks Mie Gacoan di Bekasi, dapat dianalisis bagaimana kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Model ini dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Kompetensi Kerja → Kinerja Karyawan: Karyawan yang kompeten cenderung melakukan tugas dengan lebih baik.
 - Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan: Karyawan yang disiplin lebih mungkin untuk memenuhi target dan tenggat waktu.
 - Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan: Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi dan produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	0,762	0,747	1,361

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi kerja, Disiplin kerja
- b. Dependent Variabel :kinerja karyawan

Berdasarkan table diatas, Variabel X ke Y memiliki pengaruh melalui koefisien determinasi sebesar $=0,762 = 76,2\%$ dengan melihat table R square.

Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara Bersama-sama pada variabel dependen.dinyatakan bahwa jika nilai signifikanya lebih kecil dari 0,05 dan membandingkan antar nilai F hitung dengan F tabel Dimana dikatakan signifikan jika F hitung lebih besar dari F tabel



ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290,433	3	96,811	52,280	.000 ^b
Residual	90,737	49	1,852		
Total	381,170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Berdasarkan tabel diatas, Variabel X memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Y dikarenakan angka signifikannya berada di bawah 5% (Sig. 0,00 < 0,05). Hal ini menyampaikan bahwa Hipotesis diterima jika angka < 5%. Dan nilai F hitung sebesar 52,280 lebih besar dari t tabel yaitu 2,40 hal ini menunjukkan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent X1,X2, dan X3 berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan juga signifikan pada variabel dependen Y.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk pengujianya seperti berikut:

H0 : Variabel X (Independen) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Dependen)

H1 : Variabel X (Independen) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (dependen)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,725	0,780		-0,930	0,357
Kompetensi kerja	0,457	0,101	0,403	4,516	0,000
Disiplin kerja	0,376	0,101	0,366	3,728	0,001
Lingkungan Kerja	0,240	0,095	0,249	2,515	0,015

Dari analisis tabel diatas tersebut terdapat variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dikarenakan angka signifikansinya berada di bawah 5% (< 0,05)

Kompetensi Kerja (X1) angka signifikan 0,00 < 0,05

Disiplin Kerja (X2) angka signifikan 0,01 < 0,05

Lingkungan Kerja (X3) angka signifikan 0,15 < 0,05

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel X memiliki pengaruh secara parsial terhadap Variabel Y

Rumus T tabel = ($\alpha/2 : n - k - 1$)

$$= (0,05 / 2 : 52 - 3 - 1)$$

= (0,025 ; 49) maka T tabel = 2,010

t hitung X1 = 4,516 > 2,010

t hitung X2 = 3,728 > 2,010

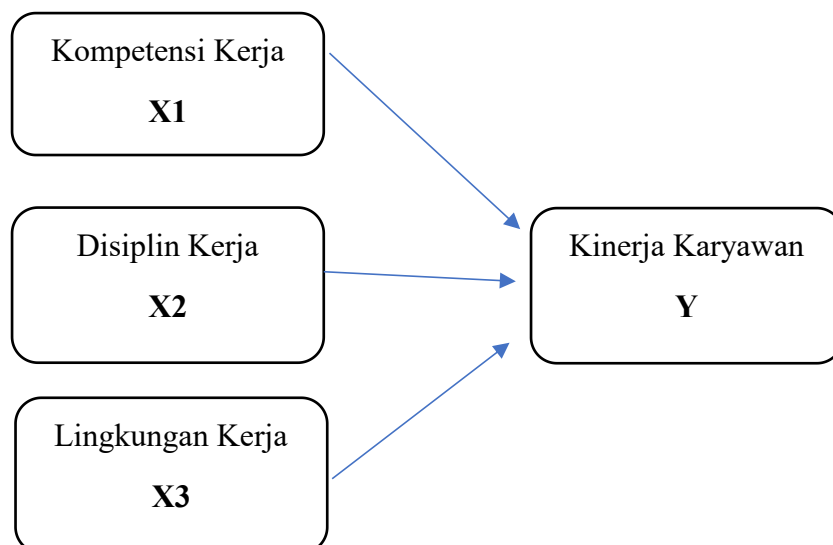
t hitung X3 = 2,515 > 2,010

Hasil Uji Parsial

- A. Kompetensi kerja (X1) dapat diketahui bahwa t hitung 4,516 lebih besar dari t tabel 2,010, maka H0 ditolak yang artinya kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang artinya berpengaruh secara positif pada variabel kompetensi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- B. Disiplin kerja (X2) diketahui t hitung 3,728 lebih besar dari t tabel 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05 hal ini dapat dinyatakan berpengaruh positif antara variabel disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan.
- C. Lingkungan kerja (X3) diketahui t hitung 2,515 lebih besar dari t tabel 2,010 hal ini dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak sehingga dapat diterima lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara nilai signifikan dapat dilihat bahwa 0,15 lebih kecil dari 0,05, dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka diperoleh kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Kota Bekasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari segi keterampilan kerja, pegawai yang mempunyai potensi baik dan menunjukkan kebiasaan kerja yang baik juga turut andil dalam produksi barang di tempat kerja. Selain itu, lingkungan kerja sangat mendukung dan juga dapat dijadikan sebagai inspirasi bagi karyawan untuk bekerja keras.

REFERENSI

- DA. (2024, Maret 22). *Mari Mengenal Aspek-Aspek Kompetensi*. Retrieved from [facilitatortocompetentid.com: https://search.app?link=https%3A%2F%2Ffacilitatortocompetentid.com%2Fmari-mengenal-aspek-aspek-kompetensi%2F&utm_campaign=aga&utm_source=agsadl1%2Csh%2Ffx%2Fgs%2Fm2%2F4](https://search.app?link=https%3A%2F%2Ffacilitatortocompetentid.com%2Fmari-mengenal-aspek-aspek-kompetensi%2F&utm_campaign=aga&utm_source=agsadl1%2Csh%2Ffx%2Fgs%2Fm2%2F4)
- Dinar Danisa, N. K. (2023). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. Retrieved from jurnal.untan.ac.id: <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67740/75676598161>
- Fandy, A. (2021). *Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya*. Retrieved from www.gramedia.com: <https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/>
- Kompas.com. (2023, Agustus 4). *Lingkungan Kerja: Pengertian, Faktor, Manfaat dan Aspek*. Retrieved from KOMPAS.com: <https://search.app/Pvp4dRWixs9yAzSB9>
- konten, J. t. (2023, Desember 27). *Kompetensi: Pengertian, Manfaat, Contoh, dan Cara Meningkatkan*. Retrieved from id.jobstreet.com: <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/kompetensi-pengertian-manfaat-contoh-cara-meningkatkan>
- Muhammad Naqi Akyasa, H. P. (2023). *Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai*. Retrieved from jurnal.seaninstitute.or.id: <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juemi/article/download/63/38/155>
- Safitri, A. N. (2022, Agustus 25). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN*. Retrieved from stiemuttaqien.ac.id: <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/issue/view/21>
- Sevina, P. A. (2023, Agustus 6). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Retrieved from www.talenta.co: <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Somanathan, S. (2024, Juni 14). *Bagaimana Berbagai Jenis Lingkungan Kerja Berdampak pada Produktivitas*. Retrieved from clickup.com: <https://clickup.com/id/blog/171983/jenis-jenis-lingkungan-kerja>