

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GRADIAL PERDANA PERKASA SURABAYA

Roihatun Ni'mah
roihatunnikma22@gmail.com
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employee performance is a good job achievement and quality gained for employees in carrying out their responsibilities based on the company obligations. This research aimed to find out the effect of work environment, work satisfaction, and work discipline on the employees' performance at PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya.

The research was quantitative. Moreover, the research was primary. The population was employees who worked at PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya consisting of 93 people. Furthermore, there were 89 respondents as the sample. The data collection technique used proportional random sampling. In line with that, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents of employees at PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya. Additionally, the measurement scale used a Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regressions. The result showed that both work environment and work satisfaction had an insignificant effect on the employees' performance. However, work discipline had a positive effect on the employees' performance.

Keywords: *Work Environment, Work Satisfaction, Work Discipline, Employees' Performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi pekerjaan yang baik dan kualitas yang dicapai bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan kewajiban perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai karyawan PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya sebanyak 93 pegawai. Sample yang digunakan sebanyak 89 responden. Teknik pengambilan sample menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisioner kepada seluruh pegawai karyawan PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan di era globalisasi, organisasi selalu mengharapkan sumber daya melalui kemampuan sebagaimana fungsinya dengan baik, agar tujuan perusahaan tercapai seperti yang diharapkan Semua organisasi mengharapkan kinerja dari karyawan mereka setiap saat. Kinerja yang baik memberikan kontribusi besar untuk pekerjaannya. Karyawan berkinerja tinggi dapat meningkatkan kinerja dilingkungan kerja.

PT. Gradial Perdana Perkasa Surabaya merupakan salah satu anak perusahaan PT. Gradial Perdana Perkasa Pandaan yang bidang usahanya sebagai produsen industri sepatu. PT. Gradial Perdana Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sepatu dan sandal. Hasil dari pembuatan di perusahaan ini dituntut agar memiliki kualitas yang

bagus dan sempurna dalam pengerjaan. Oleh sebab itu PT. Gradial Perdana Perkasa harus menuntut karyawannya memiliki disiplin yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Gradial Perdana Perkasa harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang baik.

Akan tetapi 3 tahun terakhir ini PT Gradial Perdana Perkasa mengalami kendala, hal ini dapat dilihat dari table berikut ini yang menggambarkan kinerja karyawan:

Tabel 1
Hasil data penilaian kinerja karyawan PT Gradial Perdana Perkasa 2022

Hasil Kerja	2020			2021			2022		
	Bobot %	Nilai Caption	Skor %	Bobot %	Nilai Caption	Skor %	Bobot %	Nilai Caption	Skor %
Kualitas kerja	35	80	32	35	80	33	35	80	33
Kuantitas kerja	35	70	30	30	80	31	30	80	32
keterampilan kerja	30	80	30	35	80	30	35	80	33
Jumlah	100		92	100		94	100		98

Sumber: PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya 2022

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi kinerja karyawan yang masih belum optimal. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT. Gradial Perdana Perkasa. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Oktafianus (2022) yang membahas Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan mengungkapkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Siti (2017) yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mengungkapkan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang muncul, namun lingkungan yang nyaman menjadi hal yang paling diinginkan karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan cepat bosan dan tidak nyaman bekerja ditempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering digunakan karyawan untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi sikap emosional seorang karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan berarti mereka merasa nyaman bekerja, lebih produktif, dan jam kerja mereka digunakan secara efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Menurut Yuniarsih (2017:45) kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis untuk pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya dalam sistem yang ada pada diri, jadi kepuasan kerja akan berbeda untuk setiap orang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau

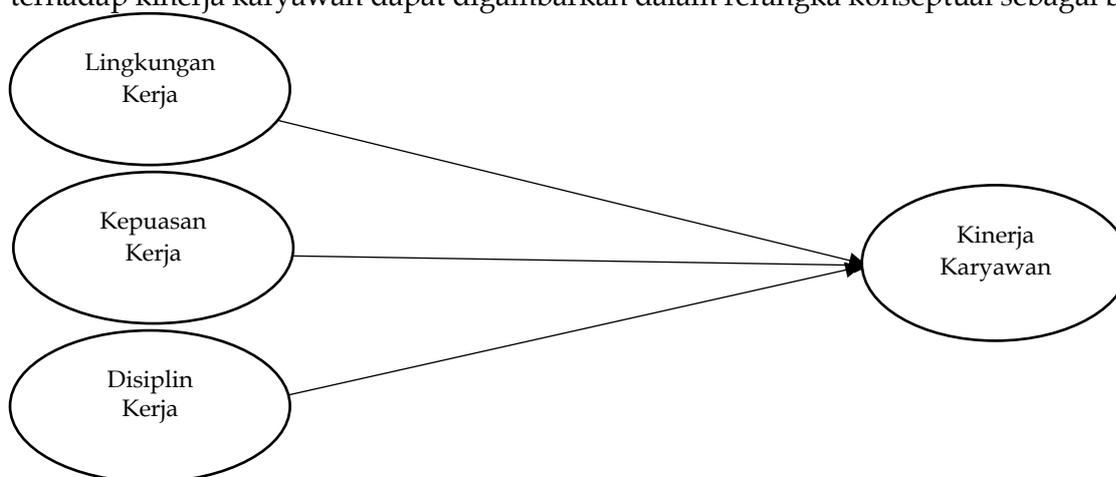
memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja

Menurut Sudaryo *et al* (2018:205), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap suatu organisasi atau perusahaan

Rerangka Konseptual

Pada penelitian ini, peneliti akan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. maka pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi karyawan, performa terpengaruh karena karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja sehingga performa terganggu. Menurut Nitisemito (2010:183) Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja kondusif dan sangat nyaman bagi para karyawan untuk bekerja maka mereka akan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan keadaan tersebut maka akan meningkat kinerja karyawan.

H₁ Lingkungan kerja dihipotesiskan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Yuniarsih (2017:45) kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis untuk pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya dalam sistem yang ada pada diri, jadi kepuasan kerja akan berbeda untuk setiap orang. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan seperti Menjamin Perlindungan Keamanan, Memberikan penghargaan dan kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi, Berikan kesempatan untuk interaksi dan keterlibatan karyawan untuk mengambil keputusan. Dari

sini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₂ Kepuasan kerja dihipotesiskan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sidanti (2015) Pengaruh topik lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja variabel disiplin kerja memiliki dampak terbesar Mengontrol kinerja karyawan. Menurut uraian ini, Anggapan:

H₃ Disiplin kerja dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan data konkret berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji (Sugiyono 2017:13). Penelitian ini merupakan penelitian tipe kausal komparatif yang menitikberatkan pada hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015:54), studi kausal komperatif adalah studi yang bercirikan bentuk hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah suatu peristiwa atau fakta yang terjadi.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Subjek penelitian penting dalam sebuah penelitian karena merupakan tujuan yang ingin dicapai guna memperoleh jawaban atau solusi dari suatu masalah yang muncul. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Gradial Perdana Perkasa yang berjumlah 93 karyawan.

Jenis Data

Menurut Sugiono (2016:193), teknik pengumpulan data adalah, langkah awal yang strategis dalam penelitian karena memiliki tujuan utama dalam perolehan data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan kuesioner, kuesioner merupakan susunan daftar pertanyaan yang terorganisir secara sistematis, serta berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Dalam penyebaran kuesioner diharapkan dapat memperoleh informasi yang relevan dan memiliki validitas tinggi, kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup yang berarti jawaban dari responden telah dibatasi dengan penyediaan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variable adalah sesuatu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang diteliti, jadi mengumpulkan informasi dan kemudian menarik kesimpulan, kedua variable yaitu variable bebas dan variable terikat. a. Variable bebas, Menurut Sugiyono (2015:64), variable bebas adalah menyebabkan dan dapat mempengaruhi perubahan atau munculnya variable terikat. Dalam penelitian ini variable bebasnya adalah: Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. b. Variable terikat, Variable terikat adalah variabel bebas atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Hasil dari variabel bebas dan dalam penelitian ini variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Definisi Operasional Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:59), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas d. Tersedianya transportasi. Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan .

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Affandi (2018:74) perasaan dan tindakan terhadap pekerjaan melalui evaluasi. Tindakan merupakan tanda terima kasih untuk mencapai salah satu nilai utama pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian menurut Affandi (2018:82): a. Pekerjaan, Apakah seseorang memiliki unsur kepuasan dalam pekerjaan b. Upah, Jumlah upah yang diterima seseorang sebagai hasil dan kinerja, apakah pekerjaan itu memenuhi kebutuhan yang dirasakan c. Promosi, Kesempatan bagi seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan kemungkinan memperoleh kesempatan dalam peningkatan karir selama bekerja d. Pengawas, Seseorang yang terus-menerus memberi perintah dan instruksi pelaksanaan pekerjaan e. Rekan kerja, Seseorang selalu terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya mungkin menganggapnya sangat menyenangkan atau mungkin tidak seru.

Disiplin kerja

Menurut (Esthi *et al*, 2020:132), disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta mentaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya; a. Taat terhadap aturan, waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. b. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. d. Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja yaitu efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: a. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. b. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. d. Disiplin kerja, Taat kepada peraturan yang berlaku e. Inisiatif, Kemampuan untuk

memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.

f. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum g. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. h. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas, Proses kemampuan untuk menciptakan sesuatu baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175), hasil penelitian yang valid, bila terdapat kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa instrument tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas, misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat dua atau lebih variabel bebas sehingga menggunakan analisis regresi berganda, berikut ini persamaan analisis linear berganda;

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 KK + \beta_3 DK + e$$

Keterangan:

KK= Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 β_2 β_3 : Koefisien Regresi

LK: Lingkungan Kerja

KK: Kepuasan Kerja

DK: Disiplin Kerja

E: standar eror

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen atau residual

memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menguji normalitas data peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut: H_0 : Data residual berdistribusi normal. H_a : Data residual tidak berdistribusi normal, Kriteria: Jika signifikan $> \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal. Jika signifikan $< \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H_0 ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koleransi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi koleransi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai *cut off* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut: a. jika *tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq$ maka terjadi multikolinieritas b. jika *tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antar SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang sudah di standarisasi. Berikut dasar analisisnya: a. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas b. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan, menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Pada penelitian menggunakan statistik F sebagai berikut: a. Jika nilai F signifikasinya $\leq 0,05$. Menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian b. Jika nilai F signifikasinya $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk prediksi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tersebut. Menurut Ghozali (2018:179), hal ini menjelaskan tentang koefisien determinasi digunakan untuk menguji kecocokan model regresi. Nilai koefisien keputusannya antara 0 nol dan 1 satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 ini berarti kekuatan

variabel independent kecil dalam akuntansi untuk variabilitas terbatas dari variabel dependen dan nilainya, Ketika mendekati 1 variabel independent memberikan hampir segalanya informasi diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:99), Uji T menunjukkan pengaruh variabel secara individual independent dari variabel dependen. Dalam ujian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), berikut kriteria keputusan uji T adalah: a. Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. b. Jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subyek yang ada pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya yang berjumlah 89 responden. Gambaran umum dari subyek penelitian ini dilakukan dengan menjabarkan karakteristik yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berkaitan Dengan Jenis Kelamin

Deskripsi responden karyawan pada PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya yang berkaitan dengan jenis kelamin dapat digambarkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	31	34,8
Perempuan	58	65,2
Total	89	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 menggambarkan bahwa frekuensi yang berkaitan dengan jenis kelamin pada karyawan PT. Gradial Perdana Perkasa Surabaya, data terbanyak adalah karyawan dengan berjenis kelamin perempuan dengan frekuensi sebesar 58 responden dengan presentase 65,2% kemudian diikuti oleh responden laki-laki dengan frekuensi sebesar 31 responden dengan presentase 34,8%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden Sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berkaitan Dengan Usia

Deskripsi responden karyawan pada PT Gradial Perdana Perkasa Surabaya yang berkaitan dengan usia dapat digambarkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik responden menurut usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
21-30 tahun	46	51,7
>30 tahun	43	48,3
Total	89	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4 menggambarkan bahwa frekuensi yang berkaitan dengan usia pada karyawan PT. Gradijal Perdana Perkasa Surabaya, data terbanyak adalah karyawan dengan usia 21-30 tahun sebesar 46 responden dengan presentase 51,7% kemudian diikuti dengan usia >30 tahun sebesar 43 responden dengan presentase 48,3% Hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar berusia 21-30 tahun.

3. Deskripsi Responden Berkaitan Dengan Pendidikan

Deskripsi responden karyawan pada PT Gradijal Perdana Perkasa Surabaya yang berkaitan dengan pendidikan dapat digambarkan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/Sederajat	79	88,8
Sarjana (S1)	10	11,2
Total	89	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 menggambarkan bahwa frekuensi yang berkaitan dengan pendidikan pada karyawan PT. Gradijal Perdana Perkasa Surabaya, data terbanyak adalah karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 79 orang dengan presentase 88,8% sedangkan responden dengan tingkat Pendidikan Sarjana berjumlah 10 orang dengan presentase 11,2% Hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar berpendidikan SMA/Sederajat.

4. Deskripsi Responden Berkaitan Dengan Lama Bekerja

Deskripsi responden karyawan pada PT Gradijal Perdana Perkasa Surabaya yang berkaitan dengan pendidikan dapat digambarkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 5
Karakteristik responden menurut lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-5 tahun	31	34,8
6-10 tahun	31	34,8
> 10 tahun	27	30,3
Total	89	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 6 menggambarkan bahwa frekuensi yang berkaitan dengan lama bekerja pada karyawan PT. Gradijal Perdana Perkasa Surabaya, data terbanyak adalah karyawan dengan lama bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 31 orang dengan presentase 34,8%. Kemudian diikuti responden dengan lama bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah 31 orang dengan presentase 34,8%. Sedangkan responden dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 30,3%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki masa lama bekerja terbanyak di PT Gradijal Perdana Perkasa Surabaya selama 1-5 tahun dan 6-10 tahun sebanyak 31 responden.

Deskriptif Hasil Penelitian

Deskripsi hasil variabel dalam penelitian ini dapat dijabarkan dari hasil analisis anggapan 89 responden yang berkaitan dengan variabel pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gradijal Perdana Perkasa Surabaya. Berdasarkan dari data kuesioner yang terkumpul untuk mengetahui hasil rata-rata

tanggapan dari responden maka tanggapan responden dimasukkan pada interval kelas untuk menentukan Panjang kelas interval dapat menggunakan rumusan:

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{8} = 0,8$$

Dari hasil interval kelas 0,8 maka dapat diambil kesimpulan kriteria rata-rata jawaban responden adalah

$1 < x \leq 1,8$ = Sangat Tidak Setuju

$1,8 < x \leq 2,6$ = Tidak Setuju

$2,6 < x \leq 3,4$ = Cukup Setuju

$3,4 < x \leq 4,2$ = Setuju

$4,2 < x \leq 5$ = Sangat Setuju

1. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (LK)

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan Lingkungan kerja (LK) karyawan pada PT. Gradiat Perdana Perkasa Surabaya. Terdapat 6 indikator dalam mengukur Lingkungan Kerja. Berdasarkan perolehan dari karyawan melalui kuesioner yang dibagikan maka diperoleh deskripsi data mengenai Lingkungan Kerja secara umum yang ditunjukkan pada tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (LK)

PERNYATAAN	1	2	3	4	5	TOTAL	MEAN
LK 1	0	0	2	56	31	89	4,33
LK 2	0	0	4	39	46	89	4,47
LK 3	0	0	6	45	38	89	4,36
LK 4	0	0	5	44	40	89	4,39
LK 5	0	0	8	49	32	89	4,27
LK 6	14	0	8	41	26	89	3,73
Jumlah							4,26

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden rata-rata menyatakan setuju yang berkaitan dengan seluruh indikator dari variabel Lingkungan Kerja (LK). Hasil ini menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator sebesar 4,26. Dalam interval kelas termasuk ke dalam kategori $3,4 < LK \leq 4,2$ yang berarti menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas seluruh pertanyaan indikator Lingkungan kerja.

2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan Kepuasan kerja (KK) karyawan pada PT. Gradiat Perdana Perkasa Surabaya. Terdapat 6 indikator dalam mengukur Kepuasan Kerja. Berdasarkan perolehan dari karyawan melalui kuesioner yang dibagikan maka diperoleh deskripsi data mengenai Kepuasan Kerja secara umum yang ditunjukkan pada tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

PERNYATAAN	1	2	3	4	5	TOTAL	MEAN
KK 1	0	0	5	52	32	89	4,30

KK 2	0	0	1	59	29	89	4,31
KK 3	0	0	8	36	45	89	4,42
KK 4	0	0	6	44	39	89	4,37
KK 5	0	0	6	35	48	89	4,47
KK 6	0	0	6	44	39	89	4,37
Jumlah							4,37

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden rata-rata menyatakan setuju yang berkaitan dengan seluruh indikator dari variabel Kepuasan Kerja (KK). Hasil ini menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator sebesar 4,37. Dalam interval kelas termasuk ke dalam kategori $3,4 < KK \leq 4,2$ yang berarti menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas seluruh pertanyaan indikator Kepuasan kerja.

3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (DK)

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan Disiplin kerja (KK) karyawan pada PT. Gradial Perdana Perkasa Surabaya. Terdapat 6 indikator dalam mengukur Disiplin Kerja. Berdasarkan perolehan dari karyawan melalui kuesioner yang dibagikan maka diperoleh deskripsi data mengenai Disiplin Kerja secara umum yang ditunjukkan pada tabel 9, sebagai berikut:

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (DK)

PERNYATAAN	1	2	3	4	5	TOTAL	MEAN
DK 1	0	0	2	51	36	89	4,38
DK 2	0	0	4	51	34	89	4,34
DK 3	0	0	6	49	34	89	4,31
DK 4	0	0	4	44	41	89	4,42
DK 5	0	0	4	45	40	89	4,40
DK 6	0	0	2	47	40	89	4,43
Jumlah							4,38

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden rata-rata menyatakan setuju yang berkaitan dengan seluruh indikator dari variabel Disiplin Kerja (DK). Hasil ini menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator sebesar 4,38. Dalam interval kelas termasuk ke dalam kategori $3,4 < DK \leq 4,2$ yang berarti menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas seluruh pertanyaan indikator Disiplin kerja.

4. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (K)

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan (KN) karyawan pada PT. Gradial Perdana Perkasa Surabaya. Terdapat 4 indikator dalam mengukur Kinerja Karyawan. Berdasarkan perolehan dari karyawan melalui kuesioner yang dibagikan maka diperoleh deskripsi data mengenai Kinerja Karyawan secara umum yang ditunjukkan pada tabel 10, sebagai berikut:

Tabel 9
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (K)

PERNYATAAN	1	2	3	4	5	TOTAL	MEAN
K 1	0	0	7	46	36	89	4,33
K 2	0	0	1	47	41	89	4,45
K 3	20	0	2	32	35	89	3,70
K 4	0	0	8	44	37	89	4,33
Jumlah							4,20

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden rata-rata menyatakan setuju yang berkaitan dengan seluruh indikator dari variabel Kinerja Karyawan (K). Hasil ini menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator sebesar 4,20. Dalam interval kelas termasuk ke dalam kategori $3,4 < K \leq 4,2$ yang berarti menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas seluruh pertanyaan indikator Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan program software berupa SPSS 24 sehingga dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	LK 1	0,387	0,2084	Valid
	LK 2	0,470	0,2084	Valid
	LK 3	0,350	0,2084	Valid
	LK 4	0,468	0,2084	Valid
	LK 5	0,426	0,2084	Valid
	LK 6	0,685	0,2084	Valid
Kepuasan kerja	KK 1	0,583	0,2084	Valid
	KK 2	0,492	0,2084	Valid
	KK 3	0,534	0,2084	Valid
	KK 4	0,502	0,2084	Valid
	KK 5	0,635	0,2084	Valid
	KK 6	0,423	0,2084	Valid
Disiplin kerja	DK 1	0,252	0,2084	Valid
	DK 2	0,486	0,2084	Valid
	DK 3	0,418	0,2084	Valid
	DK 4	0,523	0,2084	Valid
	DK 5	0,540	0,2084	Valid
	DK 6	0,530	0,2084	Valid
Kinerja karyawan	K 1	0,279	0,2084	Valid
	K 2	0,333	0,2084	Valid
	K 3	0,861	0,2084	Valid
	K 4	0,462	0,2084	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel meliputi Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 22 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena keseluruhan item pernyataan tersebut mempunyai nilai R hitung $> R$ tabel .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur hasil sebuah kuesioner, kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini reliabilitas menggunakan bantuan program software SPSS 24, sehingga dapat diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Table 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach alpha (a)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,690	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,676	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,773	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,620	0,60	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha (a) setiap variabel penelitian ini adalah lebih besar 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS 24, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.638	3.630
Lingkungan Kerja	.124	.072
Kepuasan Kerja	.149	.088
Disiplin Kerja	.064	.100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel 13 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$K = 8.638 + 0,124 LK + 0,149 KK + 0.064 DK + e$$

- a. Konstanta= 8.638 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 8.638, Artinya tanpa melihat variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja. Maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 8.638.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,124 dan bersifat positif searah antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya. Jika Lingkungan kerja yang ada pada PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (KK) sebesar 0,149 dan bersifat positif searah antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Karyawan pada PT Gradiad Perdana Perkasa Surabaya. Jika Kepuasan kerja yang ada pada PT Gradiad Perdana Perkasa Surabaya dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. d. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,064 dan bersifat positif searah antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Gradiad Perdana Perkasa Surabaya. Jika Disiplin kerja yang ada pada PT Gradiad Perdana Perkasa Surabaya dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada table 14 dan gambar 2 sebagai berikut:

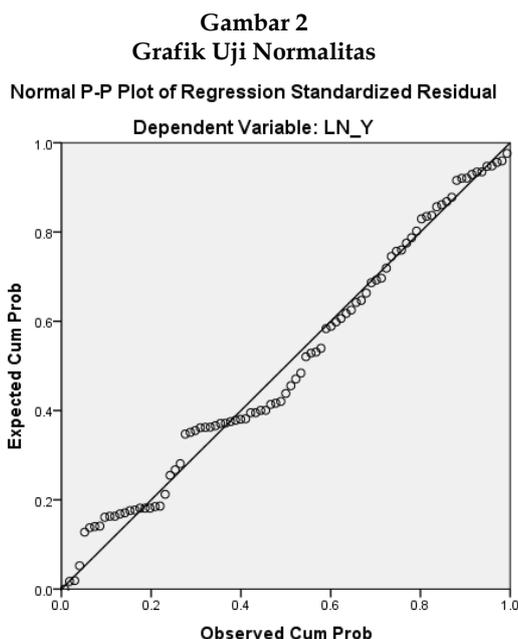
Tabel 13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39908079
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.075
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji normalitas *one sample Kolmogorov Smirnov test* pada tabel 14 dapat diketahui nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* pada *Asymp. Signifikan* lebih dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.



Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari gambar 2 dapat diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas dalam penelitian ini data telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan jika pola data telah terdistribusi normal, maka model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi uji normalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik uji statistic Kolmogorov-Smirnov maupun grafik P=Plot model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi adalah mempunyai angka toleransi > 0,1 dan mempunyai nilai VIF ≤ 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinieritas

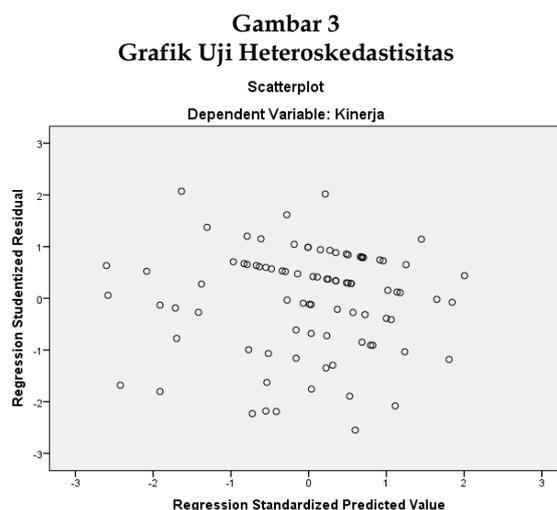
Variabel	Collinearity	Statistics	Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,976	1,024	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,830	1,205	Bebas Multikolinieritas
Didiplin Kerja	0,848	1,179	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 15 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat diartikan bahwa semua variabel independent yang meliputi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel, sehingga variabel dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antar SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang sudah di standarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat, sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2023

Gambar 3 menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik mengalami penyebaran yang bersifat acak, tidak menciptakan pola dan menyebarkan di bagian atas atau bawah dari angka 0 dalam sumbu Y. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa model yang dipakai untuk penelitian ini tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan, menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Pada penelitian menggunakan statistik F Jika nilai F signifikasinya $\leq 0,05$ Menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. Jika nilai F signifikasinya $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji f yang dapat diketahui dalam tabel 16 seperti dibawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.247	3	11.749	3.273	.025 ^b
	Residual	305.112	85	3.590		
	Total	340.360	88			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), disiplin kerja , kepuasan kerja , lingkungan kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel 16 dapat diketahui bahwa uji F memiliki F hitung sebesar 3,273 dengan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja layak berpendapat secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk prediksi besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tersebut. Hasil uji koefisien determinasi yang dapat diketahui dalam tabel 17 seperti dibawah ini:

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 ^a	.067	.034	.12239

a. Predictors: (Constant): LK, KK, DK

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,067 atau sebesar 6,7% hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mampu berkontribusi sebesar 6.7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 93,3% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis bertujuan menunjukkan seberapa jauh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan dan secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dalam pengujian hipotesis ini penelitian menggunakan bantuan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji T

Model	Standardized coefficient	T	Sig	keterangan
(Constant)		5,424	0,000	
Lingkungan Kerja (LK)	-0,168	1,588	0,120	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja (KK)	0,183	1,740	0,089	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (DK)	0,709	6,600	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 18 maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai koefisien regresi negatif sebesar - 0,168 dan nilai signifikan $0,120 \geq \alpha 0,05$ maka Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Kepuasan Kerja, nilai koefisien regresi positif sebesar 0,183

dan nilai signifikan $0,089 \geq \alpha 0,05$ maka Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Disiplin Kerja, nilai koefisien regresi positif sebesar 0,709 dan nilai signifikan $0,000 \geq \alpha 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini menghasilkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Gradiat Perdana Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,120 \geq 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka semakin menurun kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran perusahaan. salah satu hal yang dapat dilakukan karyawan adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh radytya (2020) dan rizal (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Abdul *et al* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Gradiat Perdana Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,089 \geq 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin menurun kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2019) dan nikolas *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Susanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Gradiat Perdana Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \geq 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh pramadita (2015) dan suanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut galih (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis mengenai Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya memiliki lingkungan kerja yang rendah maka semakin menurun kinerja karyawan. 2. kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya memiliki kepuasan kerja yang rendah maka semakin menurun kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya memiliki lingkungan kerja yang tinggi sehingga tingkat kinerja karyawan tinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa disarankan oleh penulis sebagai berikut: 1. PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya sebaiknya meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam penelitian pada lingkungan kerja agar mengalami kenaikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2. PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya sebaiknya meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam penelitian kepuasan kerja agar mengalami kenaikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3. PT Gradiat Perdana Perkasa Surabaya sebaiknya mempertahankan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam penelitian disiplin kerja karena mendisiplinkan tidaklah mudah untuk karyawan yang memang kapasitasnya banyak. 4. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas bidang kajian peneliti sehingga hasil penelitiannya akan lebih sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat penelitian 5. Memperluas populasi penelitian dan Menambah referensi baik teori maupun penelitian yang relevan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki: 1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independent yaitu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Sumber data yang hanya didapatkan dari hasil kuisioner menjadikan tidak flexible dengan cukup tentang kondisi yang sesungguhnya di lapangan maka dari itu perlu untuk menambah data dari hasil wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Riau.
- Bangun.W.,2012. *Indikator Kinerja Pegawai*. Jakarta. Erlangga, Jakarta
- Candra.A.,2020., Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. 2020. Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1): 130–137
- Faizah.N.,2021., Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan.S.P.2017. *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1): 10–23.

- Septa, D, N., Sumardin., dan R, Syahputra, 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada unit usaha hunian, Gedung, agribisnis, dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusaha Batam.
- Sherlie, S., dan Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia. Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1): 756– 765.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus. & Sofianti, Nunung A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian*. Alfabeta, (vol. Xx). Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung.
- Yuli, Y., T. Herlambang., dan Y. Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2): 174–188.
- Yuniarsih, Tjuju. 2017. *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Rizqi Press. Bandung.