

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO (PERSERO) SUB REGIONAL HEAD JAWA

Difa Anggriati Putri  
difaanggriati46@gmail.com  
Sasi Agustin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The research aimed to find out the effect of work environment, work discipline, and work satisfaction on the employees' performance of PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head of Java. Moreover, the population was employees of PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head of Java. The data were primary, Furthermore, the data collection technique used non-probability sampling and saturated sampling as the sampling technique. In line with that, there were 73 respondents from the General and Human Resources division as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression. Additionally, the result indicated that the work environment had a negative and insignificant effect on employees' performance. It meant, the environment did not affect and was not meaningful. However, both work discipline and work satisfaction had a positive and significant effect on employees' performance, In other words, they affected the performance and were meaningful. In conclusion, work discipline as well a satisfaction had a positive and significant effect on the employess' performance. The more work discipline and satisfaction were increased, the more employees' performance would improve. In suggestion, the manager of PT. Pelindo (Persero) Sub Regional of Java maintained increasing the work discipline and satisfaction of employees and gave special attention to them.*

*Keywords: work environment, work discipline, work satisfaction, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Sampel yang diambil sebanyak 73 responden dari divisi SDM & Umum. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling, artinya sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh dan tidak bermakna terhadap Kinerja Karyawan (KK). Disiplin Kerja (DK) dan Kepuasan Kerja (KP) memiliki pengaruh positif dan signifikan, artinya berpengaruh dan bermakna terhadap Kinerja Karyawan (KK). Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika disiplin kerja dan kepuasan kerja terus ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat. Harapannya Pimimpin PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa terus meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja kepada karyawan serta memberikan perhatian khusus bagi karyawannya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai mesin penggerak yang memainkan peran utama dalam proses produksi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik guna mencapai misi dan tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas.

Kasmir (2016: 189), faktor-faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan data absensi karyawan yang didapatkan yaitu pada divisi SDM & Umum pada tahun 2023 PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak masuk tanpa keterangan. Besarnya jumlah karyawan yang tidak hadir ini dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, karena keberlangsungan pekerjaan menjadi tidak optimal. Kehadiran karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja, dan ketidakstabilan dalam hal ini dapat merugikan perusahaan.

Lingkungan kerja tidak hanya menjadi satu-satunya faktor yang memengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan; disiplin kerja juga memiliki peran yang signifikan. Disiplin kerja menggambarkan kondisi di mana karyawan termotivasi untuk menjalankan setiap kegiatan sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja merupakan peraturan tata tertib yang disahkan oleh manajemen dan disepakati oleh karyawan dalam organisasi. Hal ini mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dengan sukarela, menciptakan perilaku yang tertib dan teratur. Disiplin kerja bukan hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memungkinkan mereka mengambil tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Sutrisno (2018:89) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, seperti besarnya kompensasi, keteladanan pimpinan, keberadaan aturan yang jelas, keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, dan perhatian terhadap karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Marpaung *et al.* (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Medan. Namun, penelitian oleh Mouren dan Jantje (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bri Cabang Tahuna.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memberikan timbal balik yang setimpal kepada seluruh karyawan, agar karyawan merasa diperhatikan dengan baik oleh perusahaan/organisasi. Kondisi kerja semacam itu yang sangat diharapkan dari para karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Agar karyawan tidak bosan dan bekerja lebih semangat, mereka tidak hanya harus bisa bekerja secara formal di kantor, tetapi juga merasakan dan menikmati pekerjaannya. Karyawan akan lebih bahagia dalam bekerja jika mereka didukung dalam berbagai pengaturan pengembangan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilannya. Menurut hasil penelitian dari Ray (2018) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta. Sedangkan Mardika, *et al* (2022) menyatakan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Telkom Indonesia Cabang Kediri. Priansa (2016:291) menyatakan kepuasan kerja diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa nyaman dengan dirinya terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam berkerja. Menurut Zainal *et al.* (2015:623) bahwa kepuasan dalam bekerja dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri setiap karyawan dan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan hal yang dapat mempengaruhi diri dari luar setiap karyawan.

Melihat latar belakang dan fenomena yang ada membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan meningkatkan pentingnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan baik maka perlu penelitian lebih lanjut mengenai “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa**”. Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa?, b) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa?, c) Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa?. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa, b) Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa, c) Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja untuk Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2018:118), keberhasilan pelaksanaan kegiatan karyawan dapat diindikasikan oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja ini mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan, termasuk fasilitas dan peralatan kerja, tingkat kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antar pekerja di tempat tersebut. Sedangkan menurut Alex (2016:135) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar tempat kerja dan yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Disiplin Kerja**

Afandi (2018:11) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu peraturan tata tertib yang telah ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi. Peraturan ini telah disahkan oleh pemilik modal dan disetujui oleh karyawan serta individu yang menjadi bagian dari organisasi. Menaati tata tertib tersebut diharapkan dapat dilakukan dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk perilaku yang baik yang mengikuti keteraturan dan ketertiban di lingkungan kerja. Sutrisno (2019:203) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

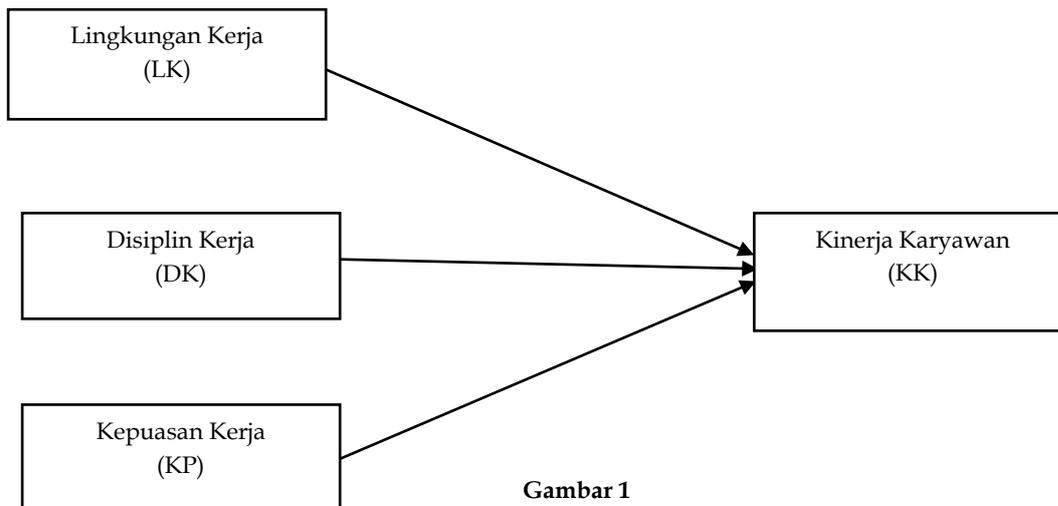
### **Kepuasan Kerja**

Menurut Yuniarsih (2017:45) kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis untuk pekerjaan karyawan. Robbins (2017:170) adalah suatu sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dalam perasaan tersebut, karyawan cenderung memikirkan aspek-aspek yang terkait dengan perusahaan, seperti kompensasi yang diterima, peluang promosi, pengembangan karir, penempatan kerja, hubungan antar karyawan, dan sistem yang diterapkan dalam perusahaan. Selain itu, karyawan juga merenungkan aspek pribadi, seperti usia, kesehatan, tingkat kompetensi, dan tingkat pendidikan yang dimilikinya.

## Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi (2015) kinerja merupakan upaya organisasi untuk mengelola kemampuan karyawan secara sistematis dan berkesinambungan agar mencapai tingkat kinerja yang diharapkan organisasi, dengan kata lain, mampu berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan yang ingin dicapai organisasi. Afandi (2018:137) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peran penting dan dibutuhkan di dalam sumber daya manusia agar mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan dapat memberikan dampak positif agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Sutrisno (2018:118) lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dari yang dilakukan oleh Rahayu dan Anggoro (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit Airport Rescue And Fire Fighting Section (ARFFS) Bandar Udara Juanda Surabaya. Sedangkan Ummy Kalsum, *et al* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada biro organisasi sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu kualitas yang esensial bagi seseorang agar memiliki prinsip kerja yang baik. Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja dapat diartikan sebagai peraturan tata tertib yang telah ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi. Peraturan ini telah

disahkan oleh pemilik modal dan disetujui oleh karyawan serta individu yang menjadi bagian dari organisasi. Pentingnya disiplin kerja terletak pada kemampuan untuk menaati tata tertib dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk perilaku yang baik yang patuh pada keteraturan dan ketertiban. Peraturan ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, menciptakan komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan mendorong tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Temuan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Marpaung, *et al* (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Mouren dan Jantje (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bri Cabang Tahuna.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja memiliki sifat individual karena kepuasan dari setiap orang berbeda-beda dan tergantung sesuai dengan kebutuhan masing-masing setiap orang. Priansa (2016:291) menyatakan kepuasan kerja diartikan sebagai sejauh mana karyawan merasa nyaman dengan dirinya terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental. Menurut hasil penelitian dari Ray (2018) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta. Sedangkan Mardika *et. al.* (2022) menyatakan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Telkom Indonesia Cabang Kediri.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis yang kemudian diambil kesimpulannya. Sugiyono (2019:8) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif berkaitan dengan fenomena atau kenyataan yang tengah terjadi dan berguna untuk meneliti populasi serta sampel. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan menerapkan analisis statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur sejauh mana signifikansi hubungan antara lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), kepuasan kerja (KP), dengan kinerja karyawan (KK) di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Head Jawa yang berjumlah 239 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Apabila populasi besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi, maka dari itu sampel yang diambil dari populasi layak secara representatif atau mewakili, Sugiyono (2016:81). Jika sampel tidak representatif maka akan sulit menarik

kesimpulan tentang karakteristik dari sampel tersebut. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 73 karyawan, sampel ini dapat mewakili seluruh karyawan di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa, sehingga dapat memberikan gambaran yang akurat.

## Teknik Pengumpulan Data

### Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pengamatan objek kajian yang akan diperiksa. Menurut Sugiyono (2020) data primer merupakan sumber informasi dari responden kemudian secara langsung masuk ke pengumpul data. Data primer pada penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan *Google form* yang dibagikan kepada responden.

### Sumber Data

Sumber data diperoleh dari karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa melalui penyebaran kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

## Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyelenggaraan kuesioner akan menggunakan sistem tertutup, yang berarti responden diharapkan memberikan tanggapan berdasarkan pengalaman mereka, dan mereka diminta untuk menggunakan skala pengukuran yang tersedia. Skala likert, menurut Sugiyono (2020), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Dalam menjawab kuesioner, responden menggunakan skala likert sebagai kriteria penilaian jawaban.

Tabel 1  
Skala Likert Pada Pernyataan-Pernyataan Dalam Kuesioner

Keterangan	Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Sugiyono, 2020

Tanggapan untuk setiap instrumen dengan menggunakan skala likert adalah nilai dari sangat positif hingga sangat negatif yang bisa diartikan kata-kata melengkapi persyaratan analisis kuantitatif dengan membuat tabel interval yang bertujuan untuk menghitung nilai jawaban yang diisi oleh responden. Pengambilan data ini didistribusikan melalui formulir Google atau *Google form*.

## Definisi Operasional Variabel

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja karyawan di suatu organisasi yang berperan penting untuk mengevaluasi presentasi kerja tersebut dalam rangka meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika kinerja sudah maksimal dan sesuai yang ditargetkan maka, PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa harus

mempertahankan selebihnya ditingkatkan. Maka indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diindikasikan oleh 5 indikator merujuk kepada Mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa: 1) Kualitas (Mutu), 2) Kuantitas (Jumlah), 3) Tanggung Jawab, 4) Kerja Sama, 5) Inisiatif.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan pada karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Sedarmayanti (2016:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya : 1) fasilitas, 2) hubungan kerja, 3) kebisingan, 4) kelembapan udara.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan ketaatan seseorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Berikut ini indikator yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan merujuk kepada Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja adalah : 1) tujuan serta kemampuan, 2) teladan pemimpin, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) sanksi hukuman, 6) ketegasan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan imbalan yang diterima dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan kepuasan individu pada karyawan PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Merujuk kepada Sudaryo, *et al* (2018:93) ada beberapa indikator-indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) kemangkiran, 2) keinginan pindah, 3) kinerja pegawai, 4) rekan kerja, 4) kenyamanan kerja.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Data**

##### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018), uji validitas merupakan alat ukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Adapun kriteria menurut Ghozali (2018), uji validitas ini sebagai berikut : a) jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut  $\leq 0.05$  maka dinyatakan valid; b) jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut  $> 0.05$  maka dinyatakan tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas dapat diukur menggunakan kuesioner, dan jawaban dari pertanyaan tersebut dianggap reliabel. Jika variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, reliabilitas dapat diuji melalui pengukuran satu kali. Hasil pengujian ini akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban. Program IBM SPSS dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas menggunakan formulasi *Cronbach Alpha* ini.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan sebagai penentuan besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Dan Kepuasan Kerja (KP) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (KK). Penelitian ini memiliki hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, jadi digunakan analisis regresi linier berganda.

Rumus multipel regresinya menurut Ghozali (2018), adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2DK + \beta_3KP + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

LK : Lingkungan Kerja

DK : Disiplin Kerja

KP : Kepuasan Kerja

$\beta_1; \beta_2; \beta_3$  : Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e : Standard Error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk menilai apakah model regresi antara variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KP) dengan variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki distribusi normal, uji normalitas digunakan sebagai bukti terkait apakah variabel pengganggu dalam model regresi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Keberhasilan model regresi dianggap baik ketika variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal. Untuk memverifikasi apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat dilakukan dengan memeriksa melalui analisis statistik dan grafik, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Ghozali (2018).

#### Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk memastikan apakah model regresi mampu menentukan hubungan yang jelas antara variabel bebas. Sebab, model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas. Untuk menilai apakah model regresi mengalami multikolinieritas, kita dapat menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut, menurut Ghozali (2018): a) jika nilai *tolerance*  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka terdapat indikasi masalah multikolinieritas; b) jika nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka tidak terdapat indikasi masalah multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan varian dari *residual* pengamatan satu ke satu lainnya (Ghozali, 2018). Dengan kriteria, jika tidak ditemukannya ketidaksetaraan antara variabel *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut homoskedastisitas. Dan sebaliknya jika ditemukannya ketidaksetaraan antara variabel *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Dalam penelitian, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (independent variable) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependent variable). Dalam konteks ini, tingkat signifikansi yang umum digunakan adalah sebesar  $\alpha=0,05$ , dan kondisi evaluasi uji F dapat dijabarkan sebagai berikut: a) jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian; b) jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak layak digunakan dalam penelitian.

### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi adalah alat uji yang dapat mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (dependent variable). Penilaian terhadap keberhasilan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut: a) jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 0, ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi kecil, dan variabel bebas (LK), (DK), (KP) memiliki dampak yang kecil terhadap variabel terikat (KK); b) jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, ini menandakan bahwa koefisien determinasi tinggi, dan variabel bebas (LK), (DK), (KP) berpengaruh besar terhadap variabel terikat (KK).

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan uji t digunakan untuk menguji hipotesis (Ghozali, 2016:97). Adapun dasar-dasar pengambilan keputusan: a) jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja(LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KP) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK); b) jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KP) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS 27 didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel/Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)			
LK1	0,661	0,230	Valid
LK2	0,735	0,230	Valid
LK3	0,633	0,230	Valid
LK4	0,767	0,230	Valid
Disiplin Kerja (DK)			
DK1	0,674	0,230	Valid
DK2	0,730	0,230	Valid
DK3	0,519	0,230	Valid
DK4	0,698	0,230	Valid
DK5	0,845	0,230	Valid
DK6	0,830	0,230	Valid
Kepuasan Kerja (KP)			
KP1	0,882	0,230	Valid
KP2	0,701	0,230	Valid
KP3	0,807	0,230	Valid
KP4	0,815	0,230	Valid
KP5	0,791	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0,781	0,230	Valid
KK2	0,791	0,230	Valid
KK3	0,798	0,230	Valid
KK4	0,695	0,230	Valid
KK5	0,756	0,230	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari suatu responden, hasil yang didapatkan melalui pengujian menggunakan program SPSS 27 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (LK)	0,644	Reliabel
2	Disiplin Kerja (DK)	0,810	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (KP)	0,846	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,821	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hasil pengujian yang didapatkan menggunakan program SPSS 27 perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,169	2,602		0,834	0,407
Lingkungan Kerja (LK)	-0,060	0,115	-0,046	-0,527	0,600
Disiplin Kerja (DK)	0,358	0,128	0,336	2,787	0,007
Kepuasan Kerja (KP)	0,457	0,131	0,418	3,478	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber : Data Primer, 2024

$$KK = 2,169 - 0,060 LK + 0,358 DK + 0,457 KP + e$$

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel 4 dijelaskan sebagai berikut :

Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas, nilai konstanta adalah 2,169. Ini dapat diartikan bahwa ketika variabel bebas Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) akan memiliki nilai sebesar 2,169. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah -0,060. Dalam konteks ini, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan negatif yang bersifat tidak searah. Ini dapat diinterpretasikan bahwa jika Lingkungan Kerja (LK) tidak diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja dengan baik, Kinerja Karyawan (KK) akan meningkat. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK) adalah 0,358. Dalam hal ini, variabel Disiplin Kerja menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Dengan kata lain, jika tingkat Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,358. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (KP) adalah 0,457. Dalam konteks ini, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan positif yang bersifat searah. Ini berarti jika tingkat Kepuasan Kerja ditingkatkan satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,457.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

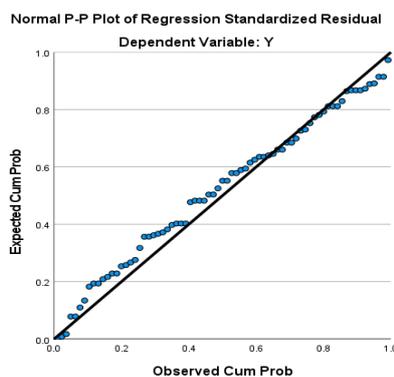
Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik histogram *Normal Probability Plot* yaitu :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,34058411
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,067
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,190

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam Tabel 5, hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,190. Dalam hal ini, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,190, melebihi nilai 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut termasuk dalam distribusi normal.



**Gambar 2**  
**Grafik Normalitas**

Sumber : Data Primer, 2024

Gambar 2 menunjukkan persebaran titik-titik yang mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik Normal Probability Plot. Pengambilan keputusan didasarkan pada karakteristik bahwa data meluas ke daerah sekitar diagonal dan bergerak ke arah diagonal. Dengan melihat pola ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data pada uji normalitas cenderung mengikuti distribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

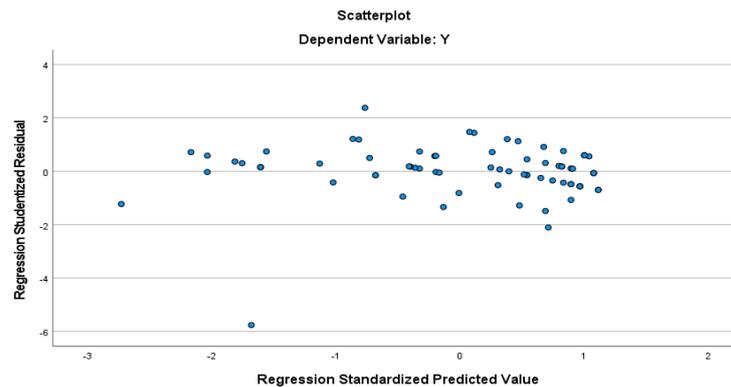
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,975	1,026	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	0,515	1,943	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (KP)	0,517	1,933	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), Kepuasan Kerja (KP), memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 27 didapatkan sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**  
 Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Gambar 3, dapat diperhatikan bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y (KK), dan pola penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KP).

**Uji Kelayakan Model**

**Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Berikut disajikan hasil uji (R<sup>2</sup>) dengan bantuan program SPSS 27 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	0,484	0,462	1,718

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer, 2024

Dari Tabel 7, didapatkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,484 atau 48,4%. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KP) dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 48,4% terhadap Kinerja Karyawan (KK), sementara 51,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji F**

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang diolah dengan bantuan program SPSS 27 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,062	3	63,687	21,575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	203,678	69	2,952		
	Total	394,740	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer, 2024

Dari Tabel 8, hasil uji statistik F menggunakan program SPSS 27 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, model penelitian dianggap layak diterima dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Pegujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis yang diolah dengan bantuan program SPSS 27 dapat dirangkum sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	-0,527	0,600	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	2,787	0,007	Signifikan
Kepuasan Kerja	3,478	0,001	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, mengenai hasil uji hipotesis (Uji t) dapat diberikan penjelasan sebagai berikut : Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,600 ( $>0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Disiplin Kerja memperoleh Tingkat signifikansi 0,007 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh Tingkat signifikansi 0,001 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja yang dikatakan tidak signifikan yang artinya tidak bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Berpengaruh negatif berarti apabila Lingkungan Kerja tidak diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerjanya dengan baik maka Kinerja Karyawan tetap akan meningkat dan tidak berpengaruh secara signifikan, berarti Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini perusahaan dengan lingkungan kerja seperti fasilitas yang mendukung, hubungan kerja yang baik dan aman, tidak memiliki rasa was-was dan rasa keraguan akan Lingkungan Kerja. Membuahkan hasil kerja yang baik dikarenakan

Lingkungan Kerja pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan hasil yang lebih optimal dan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ummy Kalsum, *et al* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada biro organisasi sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Rahayu dan Anggoro (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit Airport Rescue And Fire Fighting Section (ARFFS) Bandar Udara Juanda Surabaya.

### **Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan signifikan yang artinya bermakna terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif berarti apabila Disiplin Kerja ditaati dan disesuaikan dengan peraturan perusahaannya maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini perusahaan dengan Disiplin Kerja seperti tidak datang terlambat, bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, kedisiplinan yang tercipta dari karyawan didorong karena pemimpin yang dapat bersikap adil akan Disiplin Kerja. Sehingga membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan Disiplin Kerja pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung, *et al* (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Mouren dan Jantje (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bri Cabang Tahuna.

### **Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh positif yang artinya searah dan dikatakan signifikan yang artinya bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Berpengaruh positif berarti apabila Kepuasan Kerja karyawan dirasa baik dan nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini perusahaan dengan Kepuasan Kerja seperti dihargai atas pekerjaannya, didukung oleh rekan kerjanya dan memiliki lingkungan kantor yang baik dan nyaman, maka karyawan tidak memikirkan untuk mencari pekerjaan baru. Sehingga membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan Kepuasan Kerja pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raymundus (2018) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta. Akan tetapi hasil

penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Yoga Aldi Mardika, *et al* (2022) bahwa menyatakan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Telkom Indonesia Cabang Kediri.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dengan melihat hasil analisis dan pembahasan data, peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa” sebagai berikut : 1) Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Berpengaruh negatif berarti apabila Lingkungan Kerja tidak diterapkan dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerjanya maka Kinerja Karyawan tetap akan meningkat dan tidak berpengaruh secara signifikan, berarti Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja yang diterapkan suatu perusahaan seperti fasilitas yang mendukung, hubungan kerja yang baik dan aman, membuat harapan dan keinginan para karyawan akan bermanfaat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa; 2) Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Berpengaruh positif berarti apabila Disiplin Kerja ditaati dan disesuaikan dengan peraturan perusahaannya maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja yang diterapkan suatu perusahaan seperti bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, kedisiplinan dari karyawan didorong karena pemimpin yang dapat bersikap adil akan membuat para karyawan menaati peraturan perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa; 3) Kepuasan Kerja (KP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. Berpengaruh positif berarti apabila Kepuasan Kerja karyawan dirasa baik dan nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja yang diterapkan didalam perusahaan seperti dihargai atas pekerjaannya, didukung oleh rekan kerjanya dan memiliki lingkungan kantor yang baik dan nyaman, membuat karyawan tidak memikirkan untuk mencari pekerjaan baru dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain : 1) Dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi melalui survei kuesioner guna memperoleh persepsi dari karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan jika persepsi yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan situasi asli responden; 2) Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu divisi yaitu SDM & Umum yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain :1) Bagi PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa : a) Hasil penelitian yang dilakukan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di Lingkungan Kerja (LK) PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa

dengan fokus pada kesejahteraan karyawan, berikan kesempatan pengembangan dan memberikan tempat untuk *sharing* sesama karyawan untuk mempererat keharmonisan dalam bekerja; b) Hasil penelitian yang dilakukan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa, disarankan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan ketegasan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan para karyawan serta dapat membuat kebijakan baru yang dapat memberikan *punishment* tersendiri bagi karyawan yang melanggar agar dapat berkerja dengan menerapkan kedisiplinan di PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa; c) Hasil penelitian yang dilakukan PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa, disarankan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan fasilitas penunjang kinerja karyawan sehingga karyawan dapat nyaman dalam berkerja serta memberikan *reward* bagi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya; 2) Bagi Peneliti Selanjutnya : Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Kepuasan Kerja (KP), untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan variabel bebas tambahan, seperti loyalitas kerja, motivasi kerja, stress kerja, dan variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Alex, N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Bawelle, M. dan J. Sepang. 2016. 'Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna', *Jurnal EMBA*, 4(5), pp. 353-361.
- Ghozali, I. 2018. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.) Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S. P. 2017. *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kalsum, U. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business Vol 3, No 2*.
- Mardika, B. M. 2022. Analisis Lingkungan, Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Indonesia Cabang Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Marpaung, D. A. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Medan. *Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 2*.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Alfabeta. Bandung.
- Ray, R. I. 2018. Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Krl Commuter Line Bogor-Jakarta). *Business Management Journal Vol 14, No 2*.
- Rahayu, S. M. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Unit Airport Rescue And Fire Fighting Section Bandar Udara Juanda Surabaya). *Jurnal Manajemen Stie Mahardhika Surabaya*.
- Robbins S. P., S. Judge., dan A. Timothy. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13.Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manjemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sudaryo, A. Ariwibowo., dan N. A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Edisi *Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Andi Offset. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Yuniarsih, T. 2017. *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Rizqi Press. Bandung.
- Zainal, P. D., V. R., Ramly, M., Mutis, D. W. Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 3rd Ed. Raja Grafindo Persada. Jakarta.