

PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT SUMBER RUBBERINDO JAYA SURABAYA)

Kartika

Kartikaat82@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This Research aimed to determine and analyze the effect of work culture, work environment, and work discipline on the employees performance at PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. The research was quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression and coefficient determination with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26.0 version. Moreover, the population was 80 staffs of the marketing, financial, and production office at PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. The result showed that work culture, work environment, and work discipline on the employees performance at PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. According to the result, the management of PT. Sumber Rubberindo Jaya Surabaya needed to apply work culture attitudes and implement work as worship, one of which was intending and praying before work activities. Furthermore, for the physical work environment, the management was expected to install soundproofing on machines without neglecting also non-physical communication environments as very important to consider. In other words, when there was miscommunication among employees, the solution would be taken immediately and properly. Additionally, the work discipline had to be concerned with employees time punctuality when entering working hours.

Keywords: *Work Culture, Work Environment, Work Discipline, Employees Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0. Populasi dalam penelitian ini adalah staf kantor bagian pemasaran, keuangan, dan produksi PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian ini, ada beberapa saran penelitian ini, ada beberapa saran peneliti untuk PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. Menerapkan sikap-sikap budaya kerja dan implementasikan kerja sebagai ibadah salah satunya berniat dan berdoa sebelum kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik diharapkan memasang peredam suara pada mesin dan lingkungan non fisik komunikasi sangatlah penting untuk diperhatikan, jika terjadi miskomunikasi antar karyawan bisa segera diatasi dengan baik. Disiplin kerja dengan selalu mampu memperhatikan ketepatan waktu pada saat masuk jam kerja karyawan.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global seperti sekarang ini, sebuah organisasi, Diharapkan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat, oleh sebab itu perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya karena hal tersebut menjadi tuntutan yang harus dipenuhi. Dalam upaya yang dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus memberikan stimulus yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan tentu memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sebagai salah satu upayanya adalah dengan berinovasi, maka perlu adanya implementasi kebijakan dari organisasi dalam mendorong kinerja karyawannya melalui penerapan budaya kerja yang sehat.

PT. Sumber Rubberindo Jaya merupakan salah satu industri manufacturing yang bergerak dibidang rubber atau karet dengan produknya ban luar dan ban dalam sepeda motor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1978 masih berbentuk UD. Sumber Jaya dengan merk produk Whistone. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga, sejak saat ini UD. Sumber Jaya berubah menjadi Sumber Rubberindo Jaya tepatnya tanggal 30 Juli 1991. Tepat pada tahun 2002 perusahaan memulai produksi dengan memfokuskan pada produksi ban luar sepeda motor dengan memakai merk Blackstone. Selain itu perusahaan ini juga mengirimkan produknya ke luar negeri paling tidak 2 kali dalam setahun. Distributor terbesarnya terletak pada daerah Surabaya dan Jakarta yakni PT. SJI (Santinilestari Jentera Indojava) dan PT. SLL (Santiniuwansa Lestari).

Budaya kerja yang nantinya akan mempengaruhi disiplin sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya tergolong rendah, salah satunya yang meningkatnya absensi karyawan. Hal ini berdampak pada pencapaian perusahaan sehingga pendapatan perusahaan pun juga ikut menurun dimana hal tersebut dapat mempengaruhi laba perusahaan yang juga ikut menurun dan dapat mengarahkan perusahaan ketitik terendah. PT. Sumber Rubberindo telah terjadi fluktuasi pada tahun 2018-2023, lebih jelasnya persentase penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Data Penjualan PT. Sumber Rubberindo Jaya
Tahun 2018-2023

Tahun.	Total Penjualan	Persentase Kenaikan / Penurunan
2018	Rp. 50,30	-
2019	Rp. 32,4	-36%
2020	Rp. 54,1	67%
2021	Rp. 43,0	-21%
2022	Rp. 35,0	-19%
2023 Jan - Juni	Rp. 39,0	11%

Sumber : Bagian Dept. Sales PT. Sumber Rubberindo Jaya (Dalam Miliar)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa persentase dari tahun 2018 sebanyak - (nihil), tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak -36%, tahun 2020 mengalami kenaikan sebanyak 67%, tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak -21%, tahun 2022 mengalami penurunan -19%, tahun 2023 dari bulan Januari-Juni mengalami kenaikan 11%. Dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2018-2023 persentase jumlah data laporan terus mengalami fluktuasi. Dengan naik turunnya penjualan di PT Sumber Ruberrindo Jaya, yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi naik dan turunnya penjualan.

Mengenai Lingkungan kerja yaitu kurangnya keakraban dan kurangnya komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja dalam PT. Sumber Rubberindo jaya tidak baik. Keadaan ini merupakan kurangnya keterbukaan antara bawahan dan atasan, sehubungan dengan itu maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif untuk mempererat ikatan antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi konflik diperusahaan tersebut. Berdasarkan data penjualan diatas tersebut, mengalami fluktuasi. Maka pemimpin pada perusahaan harus memikirkan solusi dan mengupayakan berbagai macam cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun beberapa kajian teoritis yang dikemukakan oleh para ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019:189) yaitu keterampilan dan pengetahuan

khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin pekerjaan. Sedangkan menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Desain kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja. Kemudian menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Disamping adanya penelitian menggunakan kajian teoritis, peneliti juga mendapatkan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya, Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Menurut adha *et al.*, (2019) faktor yang mempengaruhi antara lain lingkungan dan budaya kerja. Menurut Nadhiroh *et al.*,(2022) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja (Abidin dan Budiono, 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja.

Namun dengan keterbatasan waktu peneliti hanya akan memilih beberapa faktor yang dapat untuk dibahas lebih lanjut yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan dari peninjauan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan maka dengan itu peneliti menemukan *GAP Research* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Mahfud *et al.*, (2023) mengungkapkan budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut Maulana dan Heriyanti (2022) mengungkapkan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Pratama dan Adiwaty (2022) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Soearna dan Purnama (2023) mengungkapkan lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negatif terhadap kinerja kerja karyawan dan berdasarkan penelitian yang dilakukan menurut Dewi (2019) sedangkan Tannady *et al.*, (2022) mengungkapkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut; 1)apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Rubberindo Jaya?, 2)apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Rubberindo Jaya?, 3)apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Rubberindo Jaya?. Sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut; 1) untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya. 2) untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya. 3) untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. secara garis besar, kinerja didefinisikan sebagai dampak kerja yang dapat diraih oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara benar serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun akhlak Menurut Mangkunegara dalam (Fransiska dan Tupti, 2020) Menurut Mangkunegara dalam (Naufaldi dan Sofia, 2021) menyatakan bahwa ada indikator dalam kinerja karyawan: (a).Dimensi Kuantitas Kerja : berhubungan dengan

jumlah produk yang telah diselesaikan oleh karyawan sehingga dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (b). Dimensi Kerjasama : yaitu merujuk pada tindakan serentak antara personal atau kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. (c). Dimensi inisiatif : menetapkan gagasan untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berlainan

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kaesang *et al.* (2021) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan suatu kewajiban yang mengikat pegawai baik secara formal dalam peraturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Adapun indikator menurut (Srisinto, 2018:52) yaitu diantaranya: (a). Mau menerima arahan pimpinan : pihak karyawan mau mengikuti arahan dari pimpinannya. (b). Senang menerima tanggung jawab kerja : karyawan yang bekerja diperusahaan pastinya mereka diberikan tanggung jawab masing-masing. (c). Kerja sebagai ibadah : pekerjaan yang dilakukan harus dijalankan dengan ikhlas dari hati nurani para karyawan tersendiri (d). Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas : karyawannya harus mengikuti arahan yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan (e). mengatasi kendala kerja : kegiatan pekerjaan apabila kita menemukan masalah dalam bekerja kita harus melaporkan secara cepat kepada pimpinan (f). menyusun laporan : karyawan melakukan kegiatan kerjanya, para karyawan harus menyusun laporan kerja terlebih dahulu dengan apa yang diperlukan oleh perusahaan tersebut.

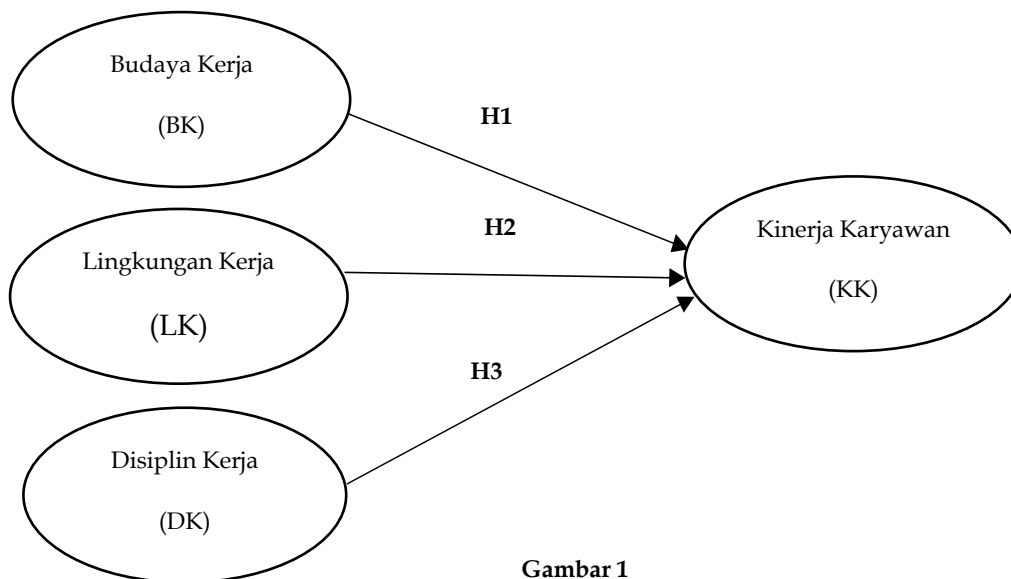
Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, metode kerja yang dihadapi di lingkungan sekitar di mana seorang bekerja yang mempengaruhi kerjanya. Menurut Afandi (2018:70) mengemukakan ada enam indikator fasilitas yang dijabarkan antara lain: (a). Pencahayaan: Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan (b) Warna: faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya (c) udara nya: faktor udara ini yang sering sekali berdampak pada kinerja karyawan adalah suhu udara dan kelembaban udara dalam ruangan. (d) suara: mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku, Afandi (2018:12). Menurut Rivai dalam Sinambela (2019:355-356) mengemukakan ada empat indikator disiplin kerja yang sangat umum dan relevan yaitu: (a) Kehadiran: biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam kerja (b) Ketaatan pada peraturan kerja: taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (c) Ketaatan pada standart: besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan (d) Tingkat kewaspadaan tinggi: selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien (e). Bekerja Etis : pekerjaan sukses memang membuat orang bahagia, namun membuat mereka selalu inginkan perhatian dari atasannya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan suatu konsep dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan tercemrin dalam sikap menjadi perilaku yang dibudayakan dalam suatu organisasi lingkungan kerja yang diciptakan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dari Hasing dan Sulkarnain (2019) serta penelitian dari Adha *et al.* (2019) yang menunjukkan hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian menurut Asniwati dan Oktaviani (2023) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Budaya Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan kondisi sekitar dimana seorang karyawan yang mendukung dia untuk berkerja secara optimal, aman, dan nyaman. Peneliti sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian dari Carlisle *et al.* (2019) menemukan pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyanto *et al.* (2023) lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor untuk memberi dorongan atasan kepada karyawan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Peneliti sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dari penelitian dari Nadhiroh *et al.* (2022) yang mengemukakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abidin dan Karim Budiono (2023) beranggapan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.*

(2021) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 126) menegaskan bahwa strategi ini menggunakan teknik penelitian positivis yang bersifat empiris, terukur, konkrit, logis, dan sistematis. Karyawan di PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya menjadi fokus penelitian ini, yang mengkaji bagaimana faktor-faktor antara lain budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lokasi yang akan diteliti terdiri dari suatu populasi, yaitu keseluruhan komponen yang mempunyai banyak kesamaan. Menurut Sugiyono (2019: 126) berpendapat bahwa istilah "populasi" mencakup apa pun atau siapa pun yang dipilih peneliti untuk diteliti karena kesamaan karakteristik dan jumlah tertentu yang sama. Populasi sampel penelitian ini adalah staf kantor bagian pemasaran, keuangan, dan produksi di perusahaan manufaktur PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya yang memproduksi ban sepeda motor yang berjumlah 100 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah himpunan bagian terpisah dari suatu populasi yang lebih besar yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang populasi yang lebih besar itu berdasarkan suatu atribut tertentu. Para peneliti mungkin merasa kesulitan untuk melakukan analisis pada tingkat populasi ketika sumber daya (seperti waktu, uang, dan energi) terbatas. Peneliti menggunakan metode berikut berdasarkan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Sumber: Sugiyono (2019:137)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang bisa ditolerir (5%)

n = Besarnya Sampel

Dengan jumlah partisipan sebanyak 80 orang, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari staf kantor bagian pemasaran, keuangan, dan produksi PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. Peneliti menggunakan strategi non-probability sampling berdasarkan pendekatan purposive sampling dalam penelitian ini. Metode yang memperhitungkan karakteristik tertentu disebut purposive sampling. Peserta penelitian hanya akan dipertimbangkan jika memenuhi persyaratan berikut: (a). Karyawan PT Sumber Rubberindo yang memiliki usia produktif minimal 45-55 tahun. (b). Karyawan PT Sumber

Rubberindo Jaya yang memiliki masa kerja minimal 15 tahun. (c). Karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/MA/ sederajat.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data Dan Sumber Data

Dengan menggunakan kuesioner, peneliti bisa mendapatkan data langsung dari partisipan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau keterangan tertulis kepada responden (Bahri, 2018:92). Pekerja PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya ikut serta dalam penelitian tersebut. Untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini, survei online dibuat dan didistribusikan menggunakan Google Form. Skala Likert digunakan untuk menentukan kemungkinan tanggapan dalam survei ini. Untuk mengukur subindikator yang mencakup variabel-variabel terukur, digunakan skala Likert. Responden harus memilih opsi yang paling sesuai bagi mereka karena itulah inti jajak pendapat

Definisi Operasional Variabel

Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah cara berpikir tentang dunia yang mempengaruhi cara karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya bertindak, yang pada gilirannya berdampak pada seberapa baik organisasi mencapai tujuannya. Menggunakan klaim Sritanto (2018:52), penelitian ini menggunakan indikator berikut untuk menilai budaya kerja: (a) Menerima arahan pimpinan (b) Tanggung jawab kerja (c) Kerja sebagai ibadah (d). Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas (e). Dapat mengatasi kendala kerja (f). Dapat menyusun laporan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja para pekerja di PT Sumber Rubberindo Jaya dapat bekerja secara maksimal berkat tempat kerja yang aman, nyaman dan mendukung. Dalam studi ini, aspek fisik dan non fisik tempat kerja didefinisikan dan dievaluasi dengan menggunakan indikator berikut menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut: (a) Pencahayaan (b).Warna, (c) Udara, (d) Suara.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah upaya meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap seluruh standar perusahaan dan norma sosial yang relevan, para karyawan di PT Sumber Rubberindo Jaya memanfaatkan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan pekerja yang siap mengubah perilakunya. Rivai menyatakan dalam Sinambela (2019:355-356) berikut indikatornya: (a).Kehadiran (b). Ketaatan pada peraturan kerja (c). Ketaatan pada standar kerja (d). Tingkat kewaspadaan tinggi (e). Bekerja etis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT Sumber Ruberrindo Jaya dapat diukur dari seberapa baik mereka memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan, mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang relevan, dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya secara etis dan tepat waktu. Dalam penelitian ini, kami menggunakan ukuran kinerja berikut dari karya Mangkunegara (Naufaldi & Sofia, 2021) untuk mengevaluasi keluaran staf: (a). Kecepatan (b). Target kerja (c). Jalinan kerjasama (d). Kekompakan (e). Kemauan (f). Kemandirian

Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi tugas-tugas seperti memilah data berdasarkan seluruh variabel responden, membuat tabulasi data berdasarkan seluruh variabel responden, menampilkan data setiap variabel yang dianalisis, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2019: 206).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2018:121) berpendapat bahwa agar penelitian menjadi asli, maka harus menunjukkan korelasi dengan fakta dunia nyata pada item yang diteliti. Dengan kata lain, apabila instrumen atau indikator pada suatu variabel dapat digunakan untuk mengukur hal yang diteliti, maka dapat dikatakan bahwa alat yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah asli. Kuesioner yang sah mempunyai nilai Sig di bawah 0,05; kuesioner yang tidak valid mempunyai nilai Sig lebih besar dari 0,05. Memverifikasi keaslian data juga dapat dilakukan dengan membandingkan r yang dihitung dengan r tabel. Data dianggap sah apabila r yang dihitung melebihi r pada tabel (Ghozali, 2018:51).

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2018:268) menyatakan bahwa tingkat konsistensi dan kestabilan data atau hasil merupakan inti dari pengujian reliabilitas. Karena akan menghasilkan hasil yang bias, memproses data yang tidak dapat diandalkan bukanlah suatu pilihan. Keandalan suatu alat ukur didefinisikan sebagai sejauh mana temuannya tetap konstan ketika diukur berulang kali.. Ada kisaran 0,50-0,60 untuk alfa Cronbach. Peneliti dalam penyelidikan ini memilih koefisien reliabilitas 0,60. Hasil uji reliabilitas suatu instrumen harus memuaskan agar perangkat tersebut dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji korelasi antara variabel terikat suatu interval pengukuran dengan sejumlah variabel bebas digunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Untuk lebih memahami dampak budaya organisasi, tempat kerja fisik, dan tindakan disipliner terhadap produktivitas pekerja, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁ = Koefisien Budaya Kerja

b₂ = Koefisien Lingkungan Kerja

b₃ = Koefisien Disiplin Kerja

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda hanya boleh dilakukan setelah asumsi tradisional telah diuji, menurut Ghozali (2018). Untuk memverifikasi bahwa estimasi tersebut akurat dan koefisien regresi adil dan konsisten, pengujian ini dilakukan. Yang dimaksud dengan uji asumsi standar adalah:

Uji Normalitas

Ghozali (2018:163) menyatakan bahwa ada metode lain untuk melakukan uji normalitas, antara lain analisis statistik dan analisis grafis. dapat diperiksa apakah data

normal dengan melihat distribusinya sebagai titik-titik pada diagonal grafik atau dengan melihat histogram residu. Landasan pengambilan keputusan adalah: (a) Dengan asumsi kenormalan, suatu model regresi dianggap valid jika datanya mempunyai pola sebaran normal, yang terlihat pada histogram atau data yang tersebar pada garis diagonal, (b) Syarat normalitas tidak terpenuhi oleh model regresi apabila data tersebar luas dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram sehingga tidak mencerminkan pola sebaran normal. Uji nonparametrik Kolmogorov-Smirnov yang didasarkan pada pengambilan keputusan dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis statistik, yang meliputi; a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal, (b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui derajat korelasi antar variabel independen. Deteksi korelasi menyebabkan masalah kolinieritas. Model regresi yang baik tidak memiliki masalah kolinieritas atau korelasi. Salah satu cara untuk memeriksa multikolinieritas adalah melalui Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance 34 Value (TOL). Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa nilai TOL yang rendah dan angka VIF yang tinggi dapat dipertukarkan (a) Bila $VIF > 10$ dan $TOL < 0,1$, maka terdapat masalah multikolinieritas (b) Bila $VIF < 10$ dan $TOL > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2018:137) menyarankan metode untuk menilai heteroskedastisitas, yaitu dengan membandingkan varians sisa beberapa data dalam model regresi untuk memastikan bahwa data tersebut tidak identik. Dalam kasus homoskedastisitas, varians residual tidak bervariasi dari satu observasi ke observasi berikutnya; dalam kasus heteroskedastisitas, hal itu terjadi. Dalam model regresi, tidak diinginkan terjadinya heteroskedastisitas maupun homoskedastisitas. Cara lain untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Heteroskedastisitas dianggap ada bila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan tidak ada bila nilai signifikansinya lebih dari 0,05; inilah prinsip-prinsip yang menjadi dasar proses pengambilan keputusan dalam tes Glejser.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F Menurut Ghazali (2018), tujuan dilakukannya uji simultan adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara kolektif dan untuk mengevaluasi keakuratan fungsi regresi sampel dalam menangkap nilai sebenarnya. Apabila dilakukan pengujian dan diperoleh nilai p-value yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai Fhitung yang lebih besar dari nilai Ftabel, hal ini menunjukkan bahwa model goodness-of-fit yang digunakan. Jika nilai p-value atau Fhitung lebih dari $\alpha = 0,05$ atau nilai Ftabel lebih kecil, berarti data tidak cukup terwakili oleh model.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah Salah satu metode statistik untuk menentukan sejauh mana suatu variabel independen menjelaskan perubahan suatu variabel dependen adalah uji-t, menurut Ghazali (2018). Pedoman pengambilan keputusan bila tingkat signifikansi uji t adalah : (a). Tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (b). Jika p-value lebih dari 0,05 berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya kuesioner. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini dengan berdasarkan variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja (BK)	BK1	0,778	0,217	Valid
	BK2	0,843		Valid
	BK3	0,655		Valid
	BK4	0,770		Valid
	BK5	0,814		Valid
	BK6	0,889		Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,705		Valid
	LK2	0,676		Valid
	LK3	0,766		Valid
	LK4	0,475		Valid
	LK5	0,650		Valid
	LK6	0,577		Valid
	LK7	0,563		Valid
	LK8	0,661		Valid
	LK9	0,689		Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,741		Valid
	DK2	0,859		Valid
	DK3	0,797		Valid
	DK4	0,598	Valid	
	DK5	0,709	Valid	
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,705	Valid	
	KK2	0,818	Valid	
	KK3	0,759	Valid	
	KK4	0,700	Valid	
	KK5	0,734	Valid	
	KK6	0,754	Valid	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel meliputi budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu sebanyak 26 item dinyatakan valid dan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena nilai signifikan dibawah 0,05 atau keseluruhan item pernyataan tersebut mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga bahwa semua variabel telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan program software SPSS 26, sehingga dapat diperoleh hasil uji reliabilitas berikut

Tabel 3
Hasil Uji Realibitas

Variabel	Hasil Perhitungan	Cronbach	keterangan
	Cronbach Alpha	alpha (a)	
Budaya Kerja	0,875	0,60	reliabel
Lingkungan Kerja	0,802	0,60	reliabel
Disiplin Kerja	0,788	0,60	reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	0,60	reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha pada variabel budaya kerja ,lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS 26, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)		,231	1.682	,137	,891	
Budaya Kerja		,110	,048	,139	2.308	,024
Lingkungan Kerja		,248	,051	,374	4.884	,000
Disiplin Kerja		,629	,094	,515	6.679	,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KK=0,231+0,110BK+0,248LK+0,629DK+e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (a). Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai (konstanta) sebesar 0,231 Nilai tersebut berarti bahwa jika variabel bebas Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,231. (b). Koefisien regresi Budaya Kerja (BK) = 0,110. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat budaya kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (c). Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) = 0,248. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (d). Koefisien

regresi Disiplin Kerja (DK) = 0,629 Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menguji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan Grafik *Normal Probability P-Plot* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34140570
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.051
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Nor mal.

b. Calculated from data.

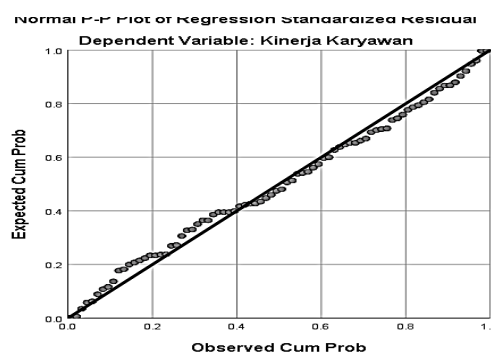
c. Lilliefors Significance correction

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Tabel 5 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian data ini berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot (P-Plot)* dan pakai uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Ada dua dasar yang digunakan untuk pengambilan Keputusan yaitu: (a) Jika data dapat menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (b) Jika data jauh dari diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Hasil Grafik P-Plot

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Gambar menjelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan perambatannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu SPSS dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

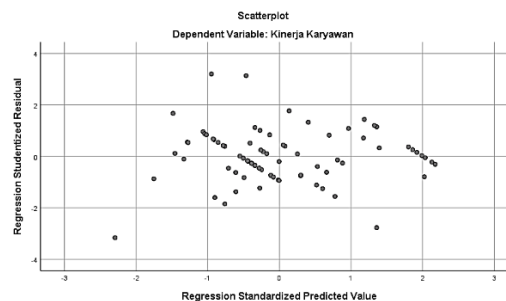
Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	0,887	1,128	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,551	1,814	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,543	1,840	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 6 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa semua variabel independent yang meliputi budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel, sehingga variabel dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 3 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maupun homokedastisitas pada model regresi, sehingga penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan dalam penelitian ini dapat menggunakan Uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	437.800	3	145.933	78.023	0.000b
Residual	142.150	76	1.870		
Total	579.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 7 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki Fhitung sebesar 78.023 dengan lebih besar dari Ftable sebesar 2,725. tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja telah memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869	.755	.745	.1368

a. Predictors: (Constant) disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,755 atau sebesar 75,5% yang artinya bahwa variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi sebesar 75,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 24,5 % sisanya (100%-75,5%) di pengaruh oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah tiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah: (a) Tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b) Jika p-value lebih dari 0,05 berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen. Berikut uji t yang disajikan pada tabel 9:

Tabel 9
Hasil Uji t

Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,137	0,891	
	Budaya Kerja	2,308	0,024	Hipotesis diterima
	Lingkungan kerja	4,884	0,000	Hipotesis diterima
	Disiplin Kerja	6,679	0,000	Hipotesis diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 9 telah dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (a). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 9 didapatkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.024, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_1 diterima, (b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 9, didapatkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_2 diterima, (c). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan perhitungan Uji t pada Tabel 9, didapatkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih besar

dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Budaya Kerja Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pada Tabel 9 diperoleh nilai signifikan $0,024 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 diterima. Budaya kerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan karena dengan memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden terhadap budaya kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 4,16 adalah karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas & kewajiban. Karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya mempunyai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan. Jika karyawan mempunyai sikap rasa tanggung jawab pada sebuah pekerjaan maka akan selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan sebelumnya oleh Mahfud *et al.*, (2023) Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sebaliknya Maulana dan Heriyanti (2022) Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Lingkungan Kerja Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang diperlihatkan pada tabel 9 diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Maka dengan demikian H_2 diterima. Lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, aman, dan menyenangkan sehingga kinerja semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 4,26 adalah karyawan bekerja sama dengan sesama rekan dengan baik. Meningkatkan kinerja karyawan baik secara individual maupun secara berkelompok ,maka karyawan tersebut akan betah dan nyaman bekerja dan beraktivitas di tempat kerjanya . Bekerja sama dengan kekompatan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. Hal ini sesuai dengan teori menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Hal ini sejalan dengan kajian empiris oleh penelitian Pratama dan Adiwaty (2022) Lingkungan Kerja miliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Soearna dan Purnama (2023) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang diperlihatkan pada tabel 9 diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian H_3 diterima. Disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden terhadap budaya kerja yaitu nilai tertinggi sebesar 4,31 adalah karyawan bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan. Dengan memprioritaskan nilai-nilai etika, karyawan cenderung lebih fokus dan produktivitas, meningkatkan reputasi,

dan mengoptimalkan kinerja jangka panjang. Hal ini sesuai menurut Sutrisno (2021: 114), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Tannady *et al*, (2022) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang sudah dianalisis dan berdasarkan pada beberapa teori dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (a). Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh pada kinerja dalam mengubah sikap dan juga perilaku karyawan pada PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. (b). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja dalam menciptakan suasana yang kondusif dan berdampak positif terhadap karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. (c). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja dalam berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan agar sikap disiplin karyawan yang tinggi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Sumber Ruberrindo Jaya Surabaya.

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya, antara lain : (a). Penelitian ini menggunakan data dari hasil survey dengan menyebarkan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. (b). Dalam penelitian ini, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tiga variabel independen yaitu budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi pada penelitian ini tentunya belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. (c). Penelitian ini mengambil objek penelitian sejumlah 80 karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya. Hasil penelitian ini dapat berbeda apabila penelitian melibatkan lebih banyak karyawan dengan karakteristik yang lebih bervariasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya, maka peneliti dapat memberikan saran guna meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: (a). PT Sumber Rubberindo Jaya diharapkan tetap menerapkan sikap-sikap budaya kerja dan implementasikan kerja sebagai ibadah salah satunya berniat dan berdoa sebelum kegiatan pekerjaan. Dan mengevaluasi pekerjaan kinerja karyawan tambah melalui penilaian kinerja karyawan supaya karyawan termotivasi untuk meningkatkan budaya kerja di PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya. (b). PT Sumber Rubberindo Jaya lingkungan kerja fisik diharapkan memasang peredam suara pada mesin yang mengeluarkan dengan intensitas yang tinggi atau ganti mesin lama dengan mesin baru dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah agar karyawan nyaman dalam berkerja. Lingkungan non fisik komunikasi sangatlah penting untuk diperhatikan, jika terjadi miskomunikasi antar karyawan bisa segera diatasi dengan baik. (c). PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya diharapkan disiplin kerja dengan selalu mampu memperhatikan ketepatan waktu pada saat masuk jam kerja karyawan. Seperti secara berskala perusahaan memantau absensi agar karyawan yang terlambat ditindak lanjuti agar mereka merasa jera untuk tidak mengulangi hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru
- Andriyanto, M., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 114-128.
- Asniwati, & Oktaviani, A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 515-528.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Butar, C., Sulistyowati, A., & Putra, C. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aristek Highpolymer.
- Carlisle, J. B. (2019). *Enhancing task performance through effective training: The mediating role of work environment and moderating effect of non-mandatory training*. *Journal of Business Research*, 10- 19.
- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (1 ed.)*. Bandung.
- Dewi, M., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPO Sidoarjo.
- Donra, Ronal, S., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Dr.H.Moh.Saiful Bahri,SE,MM. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Pers.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.
- Hamidah, N. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal*. Sumatera Utara.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238-258.
- Heizer, dan Barry etc. (2018). *Quantitative Analysis For Management Thirteenth Edition*. Preason.
- Ismail Nurdin, d. H. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya.
- Irawan, D., Kusjono, G., dan Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.
- Kaesang, S., Pio, R., dan Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 391-396.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok.
- Mahfud, R., Sadana, S., & Safaria, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.

- Maulana, H., dan Heriyanti, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Kedisiplinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Warehouse 3 PT. SGL Indonesia Cikarang.
- Nadhiroh, S., Asiyah, S., & Primanto, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pabrik PR DD Tajinan Malang.
- Naufaldi, A., dan Sofia, E. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Pekerja Dan Ketangkasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Di Era Vuca (Studi Pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Sociaperti*, 1(2). Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017, October). Determinan kinerja karyawan pada PT. Kinden Indonesia di Jakarta.
- Ningrum, A., Wahjono, S., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo.
- Pratama, M. G., & Adiwaty, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur.
- Rivai, V. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela. Jakarta.
- Rohmah, S., Sarwani, & Listyawati, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 3 Di Surabaya.
- Sandora, M., & Permadani, V. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau .
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang.
- Siswanto, B. (2019). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela. Jakarta
- Soerana, Y., & Purnama, Y. (2023, September). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Industri Manufaktur.
- Srisinto. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(01), 47-62.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung.
- Sumarsid, & Atik, B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 5(2), 43-49.
- Tannandy, H., Renwarin, J. M., & Nuryana, A. (2022). Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 4320-4335.
- Wardhana, & Mahsariono. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , 1-15.
- Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam Dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 143-150.