

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELNI CABANG SURABAYA

Tarisa Fadhia Asha
tarisafadhiaa@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the effect of the work discipline, organizational culture, and work environment on the employees' performance at the PT PELNI Surabaya branch. The research was quantitative. The population was 37 employees. Moreover, the data collection technique was saturated sampling. The data were both primary, in the form of a questionnaire; and secondary which were directly taken from the company. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regressions with the amount of regressions coefficient to find out the effect of work discipline, organization culture, and work environment on the employees' performance at the PT PELNI Surabaya branch. The research result indicated that work discipline had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, the organizational culture had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on employees' performance. All the results were supported by the correlation level to show the correlation between work discipline, organizational culture, and work environment on the employees' performance at the PT PELNI Surabaya branch; had a close correlation.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berbentuk kuesioner dan data sekunder yang diperoleh secara langsung dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang tujuannya untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya memiliki hubungan yang sangat erat.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan manajemen dan operasional dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan manajemen yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat memberikan kontribusi positif dan efektif terhadap tujuan perusahaan.

PT Pelayaran Nasional Indonesia atau PT PELNI (Persero) adalah perusahaan

pelayaran milik negara yang bergerak dibidang jasa transportasi kapal laut yang handal dan professional. PT PELNI Cabang Surabaya berlokasi di Jl Pahlawan No.112, Krembangan, Surabaya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan memiliki kinerja karyawan yang baik. Faktor yang perlu diperhatikan yakni disiplin kerja, hal ini dikarenakan jika karyawan menerapkan disiplin kerja yang baik maka karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan rajin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu penulis menyimpulkan dari keterangan diatas agar PT PELNI Cabang Surabaya mendukung meningkatkan kedisiplinan, budaya organisasi dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Berikut data absensi karyawan kantor PT PELNI Cabang Surabaya.

Tabel 1

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Absen			Persentase
			Alpa	Sakit	Izin	
Januari	37	26	1	3	2	16,2%
Februari	37	24	2	1	2	13,5%
Maret	37	27	1	0	3	10,8%
April	37	25	2	3	1	16,2%
Mei	37	27	1	1	1	8,1%
Juni	37	26	2	2	4	21,6%
July	37	26	2	2	2	16,2%
Agustus	37	27	0	2	2	10,8%
September	37	26	1	2	1	10,8%
Oktober	37	26	1	5	3	24,3%
November	37	26	1	3	1	13,5%
Desember	37	26	2	0	3	13,5%

Sumber: Data Sekunder, 2024

Tabel 1 menjelaskan tentang absensi karyawan periode Januari Sampai Desember tahun 2023, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa dalam kurun waktu tersebut mengalami penurunan kehadiran karyawan. Pada bulan Mei karyawan yang tidak masuk sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1% dan bulan Oktober sebanyak 9 orang atau sebesar 24,3%. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada PT PELNI Cabang Surabaya yang menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk karena pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan oleh karyawan yang tidak masuk. Hal ini menyebabkan menurunnya hasil kinerja karyawan, maka PT PELNI Cabang Surabaya perlu memperketat disiplin kerja agar hasil kerja dapat lebih produktif.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil ketika individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan kerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, untuk mencapainya diperlukan sumber daya manusia yang mampu memotivasi, memimpin, merencanakan dan mengorganisasikan individu. Kinerja adalah ukuran hasil. Hasil pekerjaan dapat berupa barang atau jasa, dan kinerja seseorang dapat dilihat, jika barang atau jasa yang dihasilkan memenuhi harapan maka dapat dikatakan hasilnya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak memenuhi harapan, maka hasilnya dapat dikatakan buruk. Sudaryono (2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah disiplin kerja. Edy Sutrisno (2016:89) menjelaskan disiplin kerja adalah perilaku individu sesuai aturan, cara kerja yang ditetapkan atau disiplin artinya sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat untuk tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan melemahnya disiplin kerja akan menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Budaya organisasi Menurut Robbins (2013), budaya organisasi merupakan suatu sistem umum yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal ini penting dan oleh karena itu perlu dipahami dan diakui.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja pada suatu instansi sangatlah penting sehingga harus diperhatikan oleh pihak manajemen, karena lingkungan kerja merupakan sauna bagi karyawan untuk melakukan aktivitas sehari-hari Putri (2020).

Berdasarkan uraian peneliti mengenai latar belakang yang diulas diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya". Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya? (2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya? (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya? Berdasarkan permasalahan yang telah dicantumkan pada rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin kerja merupakan kewajiban bagi suatu organisasi, Perusahaan wajib untuk memperhatikan kedisiplinan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak semena-mena dalam menjalankan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Dewi dan Harjoyo (2019:93) menyatakan disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, dengan ini kerja adalah segala aktivitas manusia yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbeda dengan pendapat Agustin (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan ketaatan untuk berperilaku sesuai aturan yang berlaku pada instansi terkait.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), budaya organisasi adalah kerangka yang memandu perilaku sehari-hari, mengambil keputusan, dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang dimiliki bersama dan diterima oleh suatu kelompok yang mempengaruhi bagaimana budaya organisasi dirasakan dan dipikirkan dalam lingkungan yang berbeda dan memutuskan apakah akan meresponnya. Budaya organisasi merupakan entitas yang dianut oleh orang-orang dalam suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemahaman budaya organisasi mengharuskan seluruh anggota organisasi atau perusahaan mengadopsi dan mendukung budaya organisasi sehingga menjadi suatu proses dalam sistem kerja dan menjadi kebiasaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

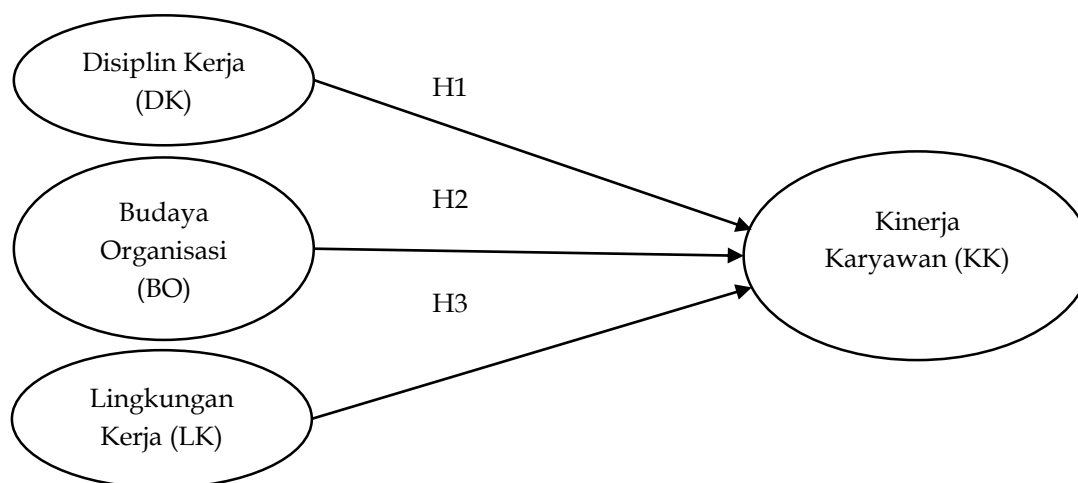
Menurut Sari (2018:38) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah suasana sekitar dan alat-alat pendukung karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan dengan karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena jika diabaikan akan berdampak besar bagi perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat atau kemampuan kerja. Oleh karena itu, kinerja sangat diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja juga merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau kinerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kasmir (2016:182) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan selama jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2016) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan Sutrisno (2016:151), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan melalui aktivitas selama bekerja. Realisasi berarti menyelesaikan tugas desain pekerjaan.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual adalah kerangka yang menciptakan gambaran konseptual sehingga suatu teori dapat dikaitkan dengan sejumlah faktor lain yang dianggap penting. Dengan demikian, rerangka konseptual peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin kerja maka karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dalam waktu yang telah disepakati. Fahmi (2016:65) Disiplin adalah tingkat ketaatan terhadap aturan yang ada dan siap menerima sanksi apabila terjadi kesalahan, sehingga aturan harus berjalan dan ditetapkan oleh perusahaan. Tentu saja disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pengertian di atas kita dapat melihat bahwa disiplin kerja para karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja penting bagi perusahaan ketika karyawan kurang disiplin atau peraturan perundang-undangan tidak diperhatikan dan sering dilanggar dalam perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015)

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari dan Husda (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang sama, Hasil penelitian ini didukung oleh Hendra (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Ary dan Alya (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman budaya organisasi harus dianut dan dibawa oleh seluruh anggota perusahaan, sehingga budaya organisasi mampu menjadi sebuah proses sistem kerja dan sebuah proses dalam kebiasaan anggota dalam meningkatkan kinerja. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

Hipotesis 2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perusahaan akan mendorong mereka untuk melakukan apa yang mereka bisa dan dilakukan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Rangkuti *et al.* (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi suatu perusahaan, baik fisik maupun non fisik, yang dapat menunjang kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat melakukan yang terbaik jika dengan merasa nyaman, mampu bekerja di lingkungan yang nyaman, memiliki cara dalam melakukan pekerjaan serta didukung oleh rekan kerja yang saling bekerja sama dan saling menghormati. Sebaliknya jika karyawan di lingkungan kerja yang tidak baik serta tidak mempunyai hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain dan tim, maka karyawan tersebut tidak akan nyaman dalam bekerja, dan hasilnya pun akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lajatuma (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Arianto (2013) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka hipotesisnya sebagai berikut:

Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Object Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Prosedur pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu lingkungan dan waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Sugiyono (2017:148) Populasi adalah suatu bidang yang mengeneralisasi yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri- ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dan penelitian ini mencakup seluruh populasi PT PELNI Cabang Surabaya, yaitu sebanyak 37 karyawan. Sugiyono (2015:56) Sampel adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Sugiyono (2015:85) mengatakan bahwa metode pengambilan sampel ini sebagai metode sampling jenuh, yaitu penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 37 responden yaitu karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dimana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis, Sugiyono (2016:142). Kuesioner yang dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dan bertujuan untuk mengetahui kondisi kerja karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya secara benar melalui perspektif pandangan karyawan internal perusahaan tersebut. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini juga dibuat dengan menggunakan sistem tertutup yang menggabungkan kuesioner langsung dan tidak langsung dengan jawaban yang disajikan dalam skala likert, artinya, setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden mempunyai jawaban dengan skala setuju hingga tidak setuju. Penyajian jawaban dalam bentuk skala likert dengan memberikan skor pada setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden. Fungsi penilaian pada skala likert tidak hanya untuk membantu responden memilih jawaban yang sesuai, tetapi juga untuk menghitung sekumpulan data tentang objek yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dilakukan peneliti agar hasil olahan data berupa jawaban karyawan yang dimasukkan peneliti dan dapat diolah dengan mudah, jelas dan akurat. Terdapat lima tingkatan yang ada pada skala *likert*, yakni sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. Netral (N) | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah: (1) Disiplin Kerja merupakan sikap dan tingkah laku seseorang yang bersedia mematuhi aturan dan norma yang berlaku di PT PELNI Cabang Surabaya. Beberapa indikator dari disiplin kerja, Sutrisno (2016:95) sebagai berikut: (a)Peraturan jam masuk, istirahat dan pulang. (b)Peraturan etika atau perilaku dalam pekerjaan. (c)Peraturan cara kerja dan yang berhubungan dengan perusahaan lain. (d)Peraturan apa saja yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan dalam pekerjaan. (2)Budaya Organisasi adalah sebuah entitas yang melekat bersama oleh orang-orang yang ada di dalam PT PELNI Cabang Surabaya dan menjadi pembeda bagi organisasi lain. Beberapa indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:512) sebagai berikut: (a)Inovasi dan pengambilan resiko. (b)Perhatian secara mendetail. (c)Berorientasi pada hasil. (d)Beroreientasi pada manusia. (e)Berorientasi pada tim. (f)Agresifitas. (g)Stabilitas. (3) Lingkungan Kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan PT PELNI Cabang Surabaya dalam menjalankan seluruh aktivitas pekerjaannya.

Beberapa indikator dari lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:45) sebagai berikut: (a) Hubungan karyawan. (b) Suasana kerja. (c) Tersedianya fasilitas kerja. (d) Keamanan. (4) Kinerja Karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Beberapa indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:208) sebagai berikut: (a) Kualitas kerja. (b) Kuantitas kerja. (c) Waktu (jangka waktu). (d) Kerja sama antar karyawan. (e) Penekanan biaya. (f) Pengawasan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2016:52). Sedangkan, uji reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat menjadi media pengumpulan data yang nyata, serta informasi yang diperoleh dapat diandalkan dan tidak tergantung pada kondisi apapun (Widiasworo, 2019:86). Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten suatu kuesioner ketika diuji berulang kali dalam kondisi yang sama. Sebuah kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya jika setiap pertanyaan menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan fitur *Statistical Program and Service Solution* (SPSS) yang menghasilkan *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan yaitu dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,60 yang artinya jika nilai *Cronbach alpha* suatu nilai lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:260), analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk meneliti bagaimana suatu variabel terikat berubah ketika dua atau lebih variabel bebas atau sebagai variabel prediktor dimanipulasi (menaikkan atau menurunkan nilai). Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda ini memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun dan memprediksi arah hubungan antara variabel dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen bernilai positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan metode persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

DK = Disiplin Kerja

BO = Budaya Organisasi

LK = Lingkungan Kerja

e = *Standard Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghazali (2016:154). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P- Plot) serta menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan

keputusan yang bisa digunakan pada grafik P-Plot yaitu: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji *Kolmogorov-Smirnov*, hasil yang signifikan menunjukkan bahwa dasar pengambilan keputusan diperhitungkan, sebagai berikut: (1) Apabila jika nilai signifikan pada tabel $\leq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. (2) Apabila jika nilai signifikan pada tabel $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinearitas. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2016:103-105), untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas dari model regresi pada penelitian ini berdasarkan toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS. Kriteria *Variance Inflation Factor* adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai *tolerance* lebih $<$ dari 0,10 dan nilai VIF lebih $> 10,0$ maka disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. (2) Jika nilai *tolerance* lebih $>$ dari 0,10 dan nilai VIF lebih $< 10,0$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variasi pada model regresi dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika variasi dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastik, dan jika berbeda disebut heteroskedastik. Model regresi yang baik memiliki homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yang akan dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2016:134) dengan dasar analisis sebagai berikut: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F (uji kelayakan model) menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, Herlina (2019:139). Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan ketentuan penerimaan atau penolakan model sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. (2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka model regresi dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian.

Kemampuan suatu variabel independen dalam menjelaskan variasi suatu variabel. Koefisien determinasi (R^2) pada hakikatnya mengukur derajat kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel independen terhadap variasi yang dijelaskan pada variabel dependen, Ghazali (2016:97). Kriteria pengujian hipotesis menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel disiplin kerja,

budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,634	0,000	Valid
	DK.2	0,715	0,000	Valid
	DK.3	0,741	0,000	Valid
	DK.4	0,670	0,000	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO.1	0,692	0,000	Valid
	BO.2	0,512	0,000	Valid
	BO.3	0,580	0,000	Valid
	BO.4	0,508	0,000	Valid
	BO.5	0,701	0,000	Valid
	BO.6	0,778	0,000	Valid
	BO.7	0,794	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,760	0,000	Valid
	LK.2	0,807	0,000	Valid
	LK.3	0,843	0,000	Valid
	LK.4	0,750	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,695	0,000	Valid
	KK.2	0,703	0,000	Valid
	KK.3	0,638	0,000	Valid
	KK.4	0,783	0,000	Valid
	KK.5	0,443	0,000	Valid
	KK.6	0,671	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang telah ditunjukkan pada Tabel 2, diperoleh semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) maka semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK) dan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (DK), Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja (LK) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,772	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,760	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,811	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,763	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dengan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa hasil masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Dengan demikian seluruh pernyataan dari semua variabel tersebut dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur

variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) dan variabel bebas Disiplin Kerja (DK), Budaya Organisasi (BO) dan Lingkungan Kerja (LK).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,729	3,809		0,716	0,479
T.DK	0,604	0,241	0,377	2,503	0,017
T.BO	0,574	0,242	0,393	2,352	0,026
T.LK	0,537	0,244	0,410	2,203	0,035

a. Dependent Variable : T.KK

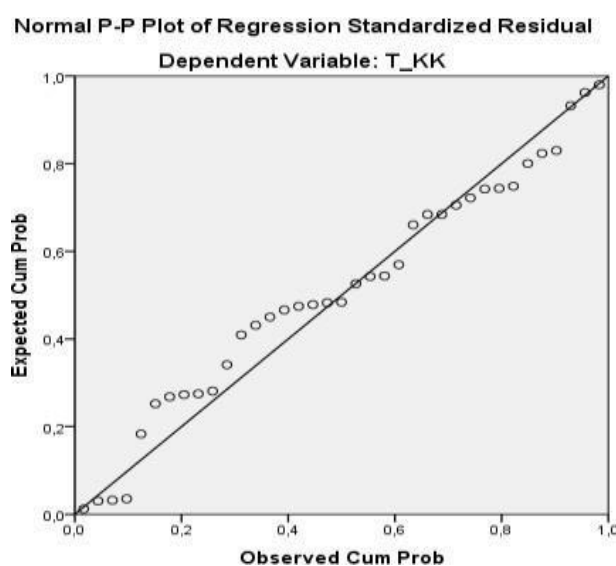
Sumber: Data primer diolah, 2024

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

$$KK = 2,729 + 0,604 DK + 0,574 BO + 0,537 LK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta (α): Nilai konstanta adalah sebesar 2,729, artinya jika variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka kinerja karyawan 2,729. (2) Disiplin Kerja (DK): Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) adalah sebesar 0,604 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (3) Budaya Organisasi (BO): Koefisien regresi Budaya Organisasi (BO) adalah sebesar 0,574 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat budaya organisasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (4) Lingkungan Kerja (LK): Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) adalah sebesar 0,537 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Normalitas



Gambar 2
Hasil Grafik P-Plot
Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar 2 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan perambatannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		37
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,58510501
	<i>Absolute</i>	0,108
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,080
	<i>Negative</i>	-0,108
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,658
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,780

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 5 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji *Kolmogorov- Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,780. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian dataini berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

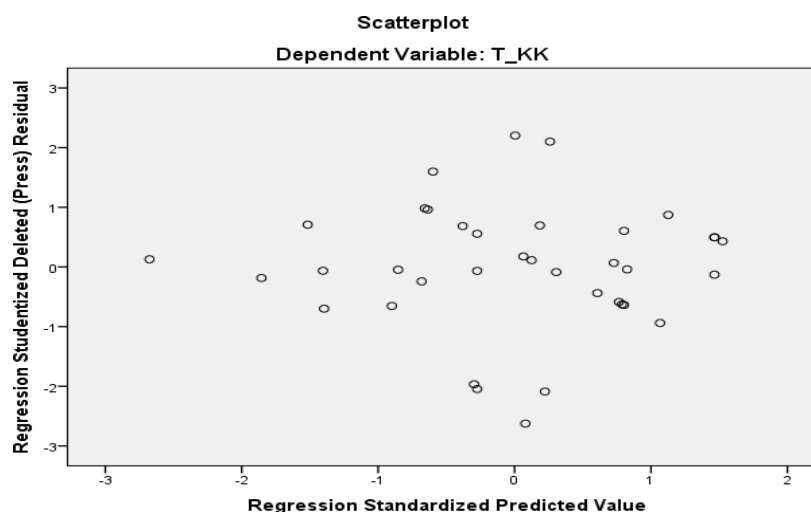
Tabel 6
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Disiplin Kerja (DK)	0,591	1,692	Tidak Ada Multikoleniaritas
Budaya Organisasi (BO)	0,489	2,142	TidakAda Multikoleniaritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,386	2,590	Tidak Ada Multikoleniaritas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* kurang dari 10 pada masing-masing variabel independen, maka dapat disimpulkan pada persamaan model regresi ini tidak ditemukannya korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel bebas dari multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas



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

Berdasarkan Gambar 3 *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang teratur, dengan demikian model regresi yang telah digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVAa

	Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	114,467	3	38,156	13,920	0,000b
	Residual	90,452	33	2,741		
	Total	204,919	36			

a. *Dependent Variable:* RTKK

b. *Predictors:* (Constant),RTDK,RTBO,RTLK

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 7 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki Fhitung sebesar 13,920 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747a	0,559	0,518	1,656

a. *Predictors:* (Constant), RTDK, RTBO, RTLK

b. *Dependent Variable:* RTKK

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai *R Square* (R²) sebesar 0,559 atau sebesar 55,9% yang artinya bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 44,1% dari (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	T	Sig	Keterangan
1 (Constant)	0,716	0,479	
T.DK	2,503	0,017	Hipotesis Diterima
T.BO	2,352	0,026	Hipotesis Diterima
T.LK	2,203	0,035	Hipotesis Diterima

a. *Dependent Variable:* KK

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan uji t tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (DK), Budaya Organisasi (BO) dan Lingkungan Kerja (LK) maka dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK): Variabel

Disiplin Kerja (DK) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,017 \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Karyawan (KK): Variabel Budaya Organisasi (BO) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,026 \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK): Variabel Lingkungan Kerja (LK) memperoleh nilai signifikansi 0,035. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,035 \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Sehingga apabila karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan kinerjanya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan yang dimiliki PT PELNI Cabang Surabaya telah dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Sehingga karyawan mampu menaatinya yaitu dengan tetap hadir pada kegiatan bekerja sehari-hari. Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan PT PELNI Cabang Surabaya selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan PT PELNI Cabang Surabaya sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

PT PELNI Cabang Surabaya telah berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 9 tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja yaitu nilai tertinggi adalah karyawan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja, dan karyawan memahami dengan baik peraturan dalam bekerja. Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya mempunyai tanggung jawab dalam hal disiplin untuk pencapaian target perusahaan yaitu dengan tidak Alpa dan tetap masuk kerja, dan selalu berperilaku baik dalam bekerja. Jika kedisiplinan pada karyawan meningkat maka akan selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Avni *et al.* (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Nailul dan Sri (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi PT PELNI Cabang Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hendaknya PT PELNI Cabang Surabaya mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik. Budaya Organisasi berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas.

Budaya organisasi pada PT PELNI Cabang Surabaya sudah baik dalam hal mendorong karyawan untuk teliti dalam bekerja dan selalu bekerja sama dalam tim, hal ini meningkatkan

kinerja karyawan. Namun PT PELNI Cabang Surabaya perlu meningkatkan budaya organisasi yaitu kebijakan yang menguntungkan karyawan dan menciptakan persaingan yang sehat dalam budaya lingkungan perusahaan, supaya semangat dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Alya (2020) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Lingkungan kerja yaitu keadaan atau segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja mengacu pada keadaan disekitar para karyawan, seperti penerangan yang cukup baik dan kebersihan ruangan. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan juga sangat penting dan diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan kerja tersebut.

PT PELNI Cabang Surabaya mampu meningkatkan lingkungan kerja, hal ini bisa dilihat pada Tabel 9 tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa seluruh karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya merasa nyaman saat bekerja karena orang-orang yang ada disekitar lingkungan kerja, kebersihan ruangan dan alat yang sangat membantu saat pekerjaan berlangsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo dan Ida (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Syalimono dan Syaiful (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka hasil yang telah didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan PT PELNI Cabang Surabaya. (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PELNI Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat budaya organisasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka hasil yang telah didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan PT PELNI Cabang Surabaya. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PELNI Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka hasil yang telah didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan PT PELNI Cabang Surabaya.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis, selanjutnya, keterbatasan ini meliputi: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dalam artian menyebarkan kuesioner ke perusahaan sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. (3) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 37 responden.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka adapun beberapa saran peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian ini sebagai berikut: (1) Meningkatkan disiplin kerja terutama kehadiran yang lebih efektif seperti memberi sanksi yang mampu memberi efek jera terhadap karyawan yang tidak bersedia mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan, agar karyawan PT PELNI Cabang Surabaya dapat bekerja dengan optimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (2) PT PELNI Cabang Surabaya harus mampu meningkatkan budaya organisasi dalam hal menciptakan kebijakan yang menguntungkan karyawan dan menciptakan persaingan yang sehat dalam lingkungan pekerjaan. Terutama tentang pemberian reward untuk karyawan yang sudah lama bekerja. (3) PT PELNI Cabang Surabaya harus mampu memberikan lingkungan kerja yang lebih dalam hal rasa aman dan memperhatikan rasa hormat terhadap sesama karyawan lainnya agar kinerja karyawan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan. (4) Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stress kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan faktor lainnya atau dapat mengembangkan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menjangkau banyak temuan empiris di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengantar. *Jurnal Economia* 9(2): 191-200.
- Bintoro. dan Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media. Yogyakarta.
- Dewi, D. Purnama., dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 21*. Cetakan 7. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS..* PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Jackson. dan Mathis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Edisi 1. Cetakan 3. Rajawali Pers. Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Buku 1. Edisi 9*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lajatuma, T. A., E. Nuraiana., dan J. Murwani. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA)* 5(1): 98-109.

- Mas'ud, F. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP- Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kede)*. Bandung: Refika Aditama.
- Meilany, P. dan M. Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University). *Jurnal FISIP*, 2 (2), 10.
- Pabundu. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bami Aksara. Jakarta.
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Ramli, M. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Economia*, 6 (1).
- Rangkuti, A. E., B. Thasy., dan A. Yanti. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2* (1): 553-564.
- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education. New Jersey.
- Sari, T. I. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Skripsi*. Jurusan Manajemen. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Sedarmayanti, M. A. 2013. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika. Bandung.
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12 (2).
- Widiasworo, E. 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Araska. Yogyakarta.