

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAMKRIDA JAWA TIMUR

Ira Febriani

irafebrianisutopo@gmail.com

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Since employees' performance affects productivity and output quality, it becomes very essential for company success. Therefore, the management needs to identify and overcome some obstacles that reduce the performance effectively. Moreover, great support must be given to maximize every employee's potency. This research aimed to find out the effect of work environment, work satisfaction, and work discipline on the employees' performance at PT Jamkrida East Java. Furthermore, the population was all employees of PT Jamkrida East Java consisted of 40 respondents. The research was quantitative with primary data. Additionally, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed directly to the respondents. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The result, partially, showed that work environment, work satisfaction, and work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Jamkrida East Java.

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

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan karena menentukan produktivitas dan kualitas output. Manajemen perusahaan yang efektif harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mengurangi kinerja, serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk memaksimalkan potensi setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Jamkrida Jawa Timur yang berjumlah 40 responden. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Data penelitian dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Sementara metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT Jamkrida Jawa Timur adalah lembaga keuangan non-bank BUMD yang fokus pada penjaminan kredit di wilayah Jawa Timur. Didirikan pada tahun 1996, perusahaan ini mendukung usaha kecil dan menengah (UKM) dengan meningkatkan akses keuangan. PT Jamkrida Jatim berfungsi sebagai perantara antara lembaga keuangan dan UKM, memberikan jaminan kredit untuk mengurangi risiko bagi pemberi pinjaman. Melalui penjaminan ini, perusahaan berkontribusi pada peningkatan daya saing, penciptaan lapangan kerja, dan pembangunan berkelanjutan di sektor UKM. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya alam, finansial, teknologi, dan manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia dianggap paling penting karena berperan sebagai penggerak dan penentu operasional perusahaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik

sangat penting untuk memastikan kontribusi optimal. Salah pengelolaan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan aspek vital dalam pencapaian tujuan, baik individu maupun tim. Pencapaian maksimal berasal dari kinerja yang optimal, sedangkan kegagalan sering disebabkan oleh kinerja yang kurang baik (Sudaryo, 2018:203). Secara umum, kinerja adalah hasil usaha individu atau kelompok dalam organisasi yang dilakukan sesuai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, moral, atau etika (Dahlan, 2018). Menurut Moon (dalam Sudaryo, 2018:203-204), kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan, sumber daya, kualitas manajemen, dan motivasi. Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan organisasi dan dasar pengukuran pencapaian tujuan, serta penting untuk mengembangkan keterampilan secara maksimal. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur maka digunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu sebagai penilaian kinerja individu yang apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah, maka mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi terhambat. Tetapi, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan tinggi, maka perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan tinggi dan tujuan perusahaan berhasil tercapai, maka perusahaan harus mampu untuk mendorong karyawannya agar selalu meningkatkan kinerjanya.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Menurut Sedarmayanti (2017:72), lingkungan kerja meliputi alat, perlengkapan, kondisi fisik, metode kerja, dan organisasi kerja, baik individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan menghasilkan output yang lebih baik karena mereka merasa cocok dengan perusahaan dan tugasnya. Indikator lingkungan kerja mencakup pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, ruang kerja, tata letak, privasi, kebersihan, kebisingan, dan peralatan. Pulawan *et al.* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan, serta memiliki dampak jangka panjang perusahaan.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kedisiplinan kerja adalah alat bagi manajer untuk membantu karyawan mematuhi peraturan dan norma sosial perusahaan (Sutrisno, 2019:45). Menurut Sinambela (2018:23), disiplin mencakup perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan membantu karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan, menciptakan lingkungan yang tertib dan aman sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin tidak hanya tentang absensi, tetapi juga bagaimana karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, tanpa pengawasan langsung. Karyawan yang disiplin mematuhi aturan secara sukarela, sementara Pawirosumarto (2017) menekankan pentingnya apresiasi atas kinerja baik untuk mendukung kedisiplinan yang efektif.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka karyawan PT Jamkrida Jawa Timur dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh karyawan terutama dalam hal kehadiran dikantor. Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Karyawan yang taat peraturan kerja yang ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada kinerjanya yang semakin tinggi atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Menurut Sinambela (2018:78) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan kerja. Perusahaan mengharapkan kinerja tinggi dari karyawan karena hal ini meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Menurut Kasmir (2018:23) kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pekerjaan

yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebanding dengan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto, 2018:173). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, pentilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Menurut Nitisetimo dalam jurnal Ferawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sadarmayanti dalam Sudaryo (2018:47), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok). Secara umum, jenis lingkungan kerja tersebut terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah Segala situasi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas serta kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tantangan pekerjaan, penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Hasibuan (2019:202) menyebut kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang mencerminkan moral kerja, disiplin, dan prestasi. Kepuasan kerja juga berperan dalam menciptakan kinerja optimal. Ketika karyawan puas, mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka (Nabawi, 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut: (1). Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrida Jawa Timur?, (2). Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrida Jawa Timur?, (3). Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrida Jawa Timur?. Tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1). Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrida Jawa Timur, (2). Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja untuk karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrida Jawa Timur, (3). Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrida Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:10) kinerja berasal dari kata *job performance* atau aktual *performance* yang berarti kinerja atau prestasi kerja sebenarnya yang dilakukan oleh seseorang. Yang dimaksud dengan efisiensi (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang perlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan

kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Indikator kinerja karyawan merujuk pada Robbins (2018:351) yaitu: a). kualitas, b). kuantitas, c). ketepatan waktu, d). efektivitas, e). kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut Indryo (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Darmadi (2020:242) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor di sekitar seorang karyawan yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti AC, penerangan yang baik, dan lain-lain. Indikator lingkungan kerja merujuk pada Sihalolo dan Siregar (2019) yaitu: a). Hubungan rekan kerja setingkat, b). Hubungan atasan dengan karyawan, c). Kerja sama antar karyawan.

Kepuasan Kerja

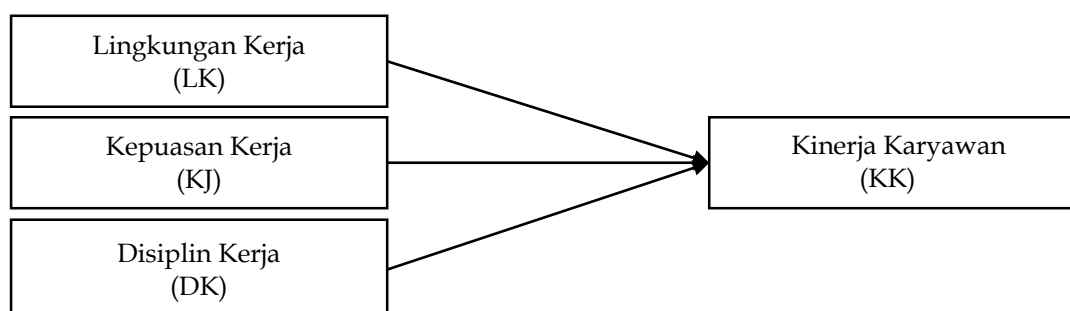
Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang pegawai yang meliputi perasaan dan perilakunya terhadap pekerjaan melalui penilaian terhadap pekerjaannya sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara karyawan dengan perusahaan maka tingkat kepuasan karyawan akan terpenuhi dan perusahaan akan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu: a). pekerjaan, b). upah, c). promosi, d). pengawas, e). rekan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah perintah yang dikeluarkan oleh pengurus organisasi atau perintah yang disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal dan diterima serta diketahui oleh serikat pekerja, layanan tenaga kerja dan anggota organisasi bersedia menaati aturan yang ada, sehingga tercipta dan dibentuk melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, konformitas, dan keteraturan. Menurut Hasibuan (2019:193) juga menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti segala aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja merujuk pada Rivai dalam Sinambela (2018:355-356) yaitu: a). kehadiran, b). ketaatan pada peraturan kerja, c). ketaatan pada standar kerja, d). tingkat kewaspadaan tinggi.

Rerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Berikut merupakan rerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila memungkinkan manusia melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Indryo (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dukungan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari sarana penunjang dalam kelancaran kerja, salah satunya adalah lingkungan yang memperhatikan keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga suasana yang kondusif, aman dan menyenangkan bagi karyawan dapat tercipta. Hasil pengujian Pratama, (2018) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesis nya ialah sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai hasil yang optimal. Ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka secara alami akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan semua keterampilan yang mereka miliki. Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja merupakan sikap positif seorang pegawai yang meliputi perasaan dan perilakunya terhadap pekerjaan melalui penilaian terhadap pekerjaannya sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai penting pekerjaan. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara karyawan dengan perusahaan maka tingkat kepuasan karyawan akan terpenuhi dan perusahaan akan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian Rahmadani *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Sari (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut :

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perilaku yang mengikuti peraturan tertulis dan tidak tertulis. Jika karyawannya disiplin maka tujuan perusahaan akan tercapai tepat waktu, dan tidak ada keterlambatan naskah yang perlu dicetak, sehingga hasil pencetakan buku akan stabil setiap bulannya juga dapat menjaga kualitas buku. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah perintah yang dikeluarkan oleh pengurus organisasi atau perintah yang disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal dan diterima serta diketahui oleh serikat pekerja, layanan tenaga kerja dan anggota organisasi bersedia menaati aturan yang ada, sehingga tercipta dan dibentuk melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, konformitas, dan keteraturan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Aeni dan Kuswanto (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut :

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2018) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Sari (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang telah dilakukan oleh Aeni dan Kuswanto (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagai metodologi. Pendekatan kuantitatif, menurut definisi Sugiyono (2019:17), adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Tujuan utama dari pendekatan kuantitatif ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi merupakan Kumpulan data yang memiliki karakteristik yang sama yang menjadi subjek inferensi. Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam jumlah populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jamkrida Jawa Timur yang berjumlah 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang dapat digunakan untuk menentukan sampel yang dapat digunakan untuk penelitian berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dan penelitian mencakup seluruh populasi yang ada pada PT Jamkrida Jawa Timur sebanyak 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2018:85) memberitahukan bahwa cara pengambilan sampel tersebut telah dinamakan sampling jenuh ialah suatu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber datanya. Sumber data yang akan diperoleh dalam penelitian ini diperoleh dalam data kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden merupakan teknik pengumpulan data yang secara sistematis menghasilkan pertanyaan dan pernyataan terkait permasalahan yang ada pada saat penyusunan karya ilmiah. Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data dan informasi mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Dalam penelitian ini skor kuesioner pada setiap pertanyaan diukur menggunakan skala likert yaitu; Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan tempat seseorang bekerja yang mencakup interaksi antar rekan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur. Indikator lingkungan kerja merujuk pada Sihalolo dan Siregar (2019) yaitu: a). Hubungan rekan kerja setingkat, b). Hubungan atasan dengan karyawan, c). Kerja sama antar karyawan.

Kepuasan Kerja (KJ)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan keputusan individu pada karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu: a). pekerjaan, b). upah, c). promosi, d). pengawas, e). rekan kerja.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bertanggung jawab dalam menaati peraturan, tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Baik dari segi waktu maupun prestasi kerja PT Jamkrida Jawa Timur telah menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan ketentuan SOP (Standar Operasional Prosedur), hal ini mencakup ketekunan, kepatuhan terhadap prosedur dan komitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator disiplin kerja merujuk pada Rivai dalam Sinambela (2018:355-356) yaitu: a). kehadiran, b). ketaatan pada peraturan kerja, c). ketaatan pada standar kerja, d). tingkat kewaspadaan tinggi.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan tingkat efektivitas, produktivitas, dan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur dalam melaksanakan tugas yang dapat diberikan sesuai dengan tanggung jawab baik secara kuantitas dan kualitas. Hal ini mencakup pencapaian tujuan, kualitas kerja, kemampuan menyelesaikan tugas dan dampak yang ditimbulkannya terhadap kinerja dan pertumbuhan karyawan. Indikator kinerja karyawan merujuk pada Robbins (2018:351) yaitu: a). kualitas, b). kuantitas, c). ketepatan waktu, d). efektivitas, e). kemandirian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengevaluasi, menganalisis, dan mengolah data mentah ke dalam statistik dan ke dalam informasi statistik. Teknik analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2018:147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Dalam penelitian kuantitatif yang mengandalkan data berupa nilai dan angka, analisis data dilakukan menggunakan statistik. Data dalam penelitian diolah dan dianalisis dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26 guna memudahkan pembahasan, analisis, dan pengujian hipotesis.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat yang berguna untuk mengukur valid atau tidaknya dalam suatu data kuesioner. Suatu instrumen penelitian dinyatakan lulus uji validitas apabila setiap item yang tertulis pada angket dapat digunakan untuk menunjukkan konsep yang diukur dengan angket tersebut. (Sugiyono, 2016:23). Berikut merupakan dasar analisis dalam pengujian validitas: (a). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen variabel dalam penelitian ini valid, (b). Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur data kuesioner yang ada di dalam indikator dari variabel. Menurut Sugiyono (2016:24), pengujian reliabilitas menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh *Cronbach' Alpha* dapat dikatakan reliabel dalam penelitian, jika memberikan nilai koefisien yang diperoleh $> 0,60$. Kemudian jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka data instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:94), analisis linear berganda digunakan sebagai penentuan besarnya pengaruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (LK), kepuasan kerja (KJ), dan disiplin kerja (DK) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK). Rumus multiple regresinya menurut Ghozali (2018:94), adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2KJ + \beta_3DK + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
LK	: Lingkungan Kerja
KP	: Kepuasan Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
e	: <i>Standard Error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji model regresi variabel pengganggu residual serta berdistribusi mendekati normal. Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. a). Pendekatan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*: (a). Perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ dianggap bahwa model regresi distribusi normal. (b). Perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ dianggap bahwa model regresi tidak distribusi normal. b). Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot*: (a). Jika pola titik data menyebar ke sekitar dan mengikuti garis diagonal, hal itu menandakan adanya kemungkinan distribusi normal. (b). Sebaliknya, apabila pola titik data membentuk penyebaran yang menjauh dari garis diagonal dan tidak sejajar dengannya, maka dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:106), uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan korelasi yang signifikan di antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi tinggi antara variabel independen. Dalam penelitian ini, penilaian terhadap keberadaan multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut: a) Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka dianggap ada masalah multikolinearitas antara variabel independen. b) Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dianggap tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:121), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada variasi yang tidak seragam dalam residual *variance* antar observasi model regresi.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya dilihat dalam metode grafik yang dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dimana sumbu horizontal menunjukkan nilai *predicted standardized*, berbeda dengan *residual standardized* yang menunjukkan sumbu vertikal dengan dasar yaitu: (a). Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini mungkin menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi. (b). Jika scatterplot menyebar secara acak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F statistik digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji ini menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, apakah variabel independen yang dimasukkan mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara agregat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut: (a). Jika nilai signifikansi uji F < 0,05, maka model regresi yang digunakan dinyatakan layak. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b). Jika nilai signifikansi uji F > 0,05, maka model regresi dianggap tidak layak digunakan. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model regresi tidak cukup kuat untuk menjelaskan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1 dan digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 0, artinya variabel independen hanya memberikan sedikit penjelasan terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen, sehingga kemampuan prediktif model dianggap lemah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor lain di luar variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan penjelasan yang kuat terhadap variasi variabel dependen, dan model tersebut dianggap memiliki kemampuan prediktif yang tinggi. Ini menandakan bahwa sebagian besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180) uji hipotesis atau uji t merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara individu memengaruhi variabel terikat dengan kriteria pengujian yaitu: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $\leq 0,05$, variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t > 0,05, variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas sebuah kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Nilai kritis (r tabel) yang diacu dalam uji validitas ini adalah sebesar 0,304 (n=40). Berikut merupakan hasil uji validitas yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,853	0,304	Valid
	LK2	0,919	0,304	Valid
	LK3	0,900	0,304	Valid
Kepuasan Kerja (KJ)	KJ1	0,791	0,304	Valid
	KJ2	0,795	0,304	Valid
	KJ3	0,904	0,304	Valid
	KJ4	0,843	0,304	Valid
	KJ5	0,833	0,304	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,923	0,304	Valid
	DK2	0,931	0,304	Valid
	DK3	0,904	0,304	Valid
	DK4	0,870	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,823	0,304	Valid
	KK2	0,881	0,304	Valid
	KK3	0,854	0,304	Valid
	KK4	0,812	0,304	Valid
	KK5	0,795	0,304	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari perhitungan pada Tabel 1 di atas, indikator masing-masing variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa data kuesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Dalam hasil uji reliabilitas, analisis didasarkan nilai *Cronbach Alpha*. Untuk dianggap reliabel, nilai *Cronbach Alpha* harus melebihi 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,866	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (KJ)	0,890	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,928	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,886	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengevaluasi dampak dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,352	1,889	
	Lingkungan Kerja	0,235	0,111	0,194
	Kepuasan Kerja	0,694	0,075	0,789
	Disiplin Kerja	0,193	0,082	0,217

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KK = 0,352 + 0,235LK + 0,694KJ + 0,193DK + e$$

Dari hasil regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan berikut: (1). Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,352 mengindikasikan bahwa tanpa memperhitungkan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan diestimasi memiliki nilai sebesar 0,352. (2). Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,235 mengindikasikan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur. Dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (3). Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (KJ) sebesar 0,694 mengindikasikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (4). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,193 mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Jamkrida Jawa Timur. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji model regresi variabel pengganggu residual serta berdistribusi mendekati normal. Pengujian normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis Grafik *Normal Probability Plot*, hasilnya ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,38089215
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,062
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

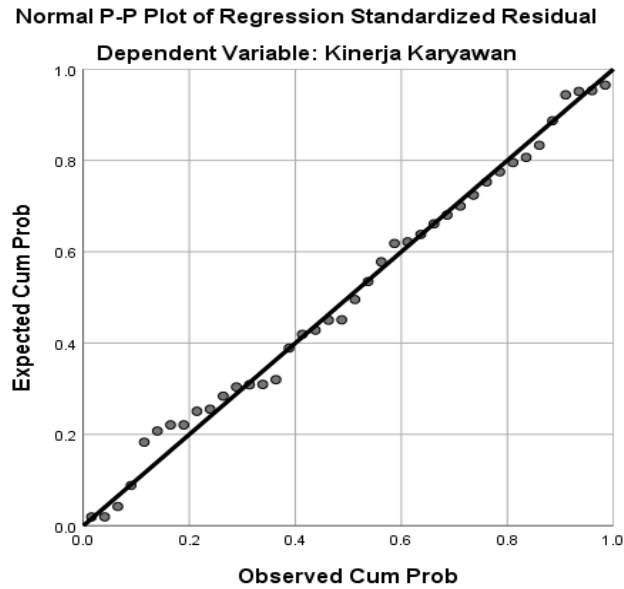
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dalam Tabel 4 menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dengan mengacu jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Hasil uji Normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* yaitu sebagai berikut:



Gambar 2
 Hasil Uji Normalitas pada Grafik *Normal Probability Plot*
 Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Gambar 2, yang menampilkan grafik *Normal Probability Plot* terkait uji normalitas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa data memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji untuk mengevaluasi apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Pendekatan yang digunakan untuk menguji multikolinieritas dengan memeriksa nilai *tolerance* dan VIF. Berikut hasilnya:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

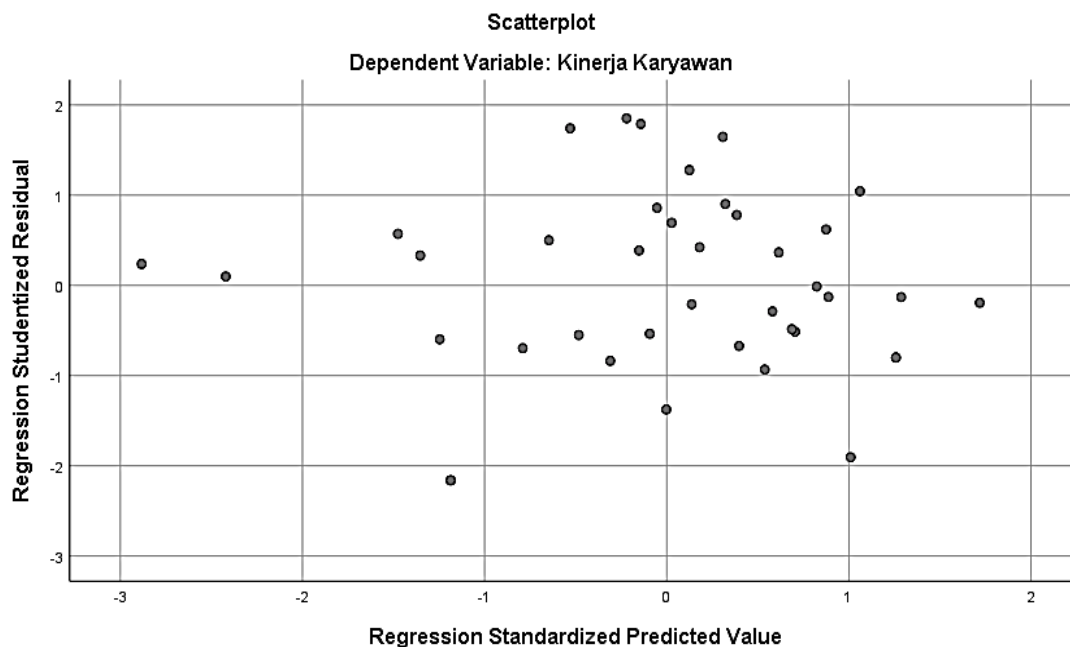
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,763	1,310	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,900	1,111	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,749	1,335	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variasi residual dari satu observasi ke observasi lain memiliki pola atau karakteristik yang berbeda. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Gambar 3 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa pola titik-titik berada di sekitar garis angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pola yang jelas di mana titik-titik tersebar di atas atau di bawah garis angka 0. Sehingga, tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji ini menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, apakah variabel independen yang dimasukkan mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara agregat. Pengujian F dilakukan untuk mengevaluasi kecocokan atau kesesuaian model regresi dalam konteks penelitian. Berikut adalah hasil uji F yang diperoleh:

Tabel 6
Hasil Uji F "ANOVA a"

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	245,532	3	81,844	39,619	0,000b
Residual	74,368	36	2,066		
Total	319,900	39			

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan analisis uji F yang dilakukan terhadap Tabel 6, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, model penelitian dianggap dapat diterima dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R^2) adalah untuk mengukur seberapa besar lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan. Hasil uji R^2 ditampilkan pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,768	0,748	1,437

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai *R Square* mencapai 0,768, yang setara dengan 76,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 76,8% dari variasi yang terdapat pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan. Sisanya, 23,2%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t untuk menilai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,113	0,042	Signifikan
Kepuasan Kerja	9,315	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	2,339	0,025	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh hasil uji t sebagai berikut: (a). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,042 ($\leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian (H1) diterima. (b). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,000 ($\leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian (H2) diterima. (c). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,025 ($\leq 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian (H3) diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT Jamkrida Jawa Timur, maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat. Pengaruh positif dan signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur dapat diperkuat melalui analisis rinci terhadap tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam tanggapan pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator "Kerja sama antar karyawan" dengan mencapai nilai 3,85. Hal ini menggambarkan bahwa aspek kerja sama di antara karyawan dinilai tinggi oleh responden. Adanya kerja sama yang baik di antara karyawan dapat menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dan mendukung, di mana ide-ide dapat bercirikan kolaboratif dan tim dapat beroperasi secara efisien. Sementara itu, nilai rata-rata terendah tercatat pada indikator "Hubungan rekan kerja setingkat" dengan nilai sebesar 3,73. Meskipun nilai lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, namun tetap berada dalam kategori "setuju." Dari sini, dapat disimpulkan bahwa meskipun aspek hubungan rekan kerja setingkat mendapat penilaian lebih rendah, namun masih dianggap positif oleh responden. Adanya temuan ini menunjukkan bahwa pembinaan hubungan antar rekan kerja setingkat masih memiliki potensi untuk ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Adanya kerja sama yang baik di antara karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi secara optimal pada pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahian dan Bahri (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jawa Timur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di PT Jamkrida Jawa Timur, maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat. Dalam penelitian ini, pengaruh positif dan signifikan didukung oleh nilai rata-rata tertinggi dalam tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja, di mana indikator "Promosi" mencapai nilai 3,83, menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan peluang promosi yang diberikan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi terhadap peluang promosi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier karyawan. Selain itu, karyawan yang puas dengan promosi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat memenuhi kriteria promosi. Di sisi lain, nilai rata-rata terendah pada indikator "Pekerjaan" dengan nilai 3,53 mungkin menunjukkan bahwa karyawan memiliki sedikit ketidakpuasan terkait dengan sifat pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal ini bisa mengarah pada peningkatan produktivitas, karena karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan karyawan cenderung kurang termotivasi untuk melakukan tugas-tugas karyawan dengan baik. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, terutama terkait dengan peluang promosi, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Jamkrida Jawa Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian, terungkap bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jawa

Timur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja di PT Jamkrida Jawa Timur, maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat. Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jawa Timur dapat dijelaskan dengan merinci nilai rata-rata responden pada setiap indikator variabel disiplin kerja. Indikator "Ketaatan Pada Peraturan Kerja" mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja memiliki kontribusi positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Ketaatan terhadap peraturan kerja mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja secara positif. Di sisi lain, indikator "Kehadiran" mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,58. Walaupun nilai ini lebih rendah, tetapi masih di atas nilai tengah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tertentu dalam disiplin kerja, seperti ketaatan pada peraturan kerja, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jawa Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aeni dan Kuswanto (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan PT Jamkrida Jawa Timur, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin optimal kinerja karyawan. (2). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Artinya semakin baik kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka semakin optimal kinerja karyawan. (3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamkrida Jawa Timur. Artinya semakin baik disiplin kerja yang para karyawan maka semakin optimal kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disarankan: (1) Sebaiknya pihak manajemen perusahaan meningkatkan lingkungan kerja dengan berfokus pada peningkatan interaksi sosial antar rekan kerja setingkat, penyelenggaraan kegiatan-kegiatan team building, dan penerapan strategi komunikasi yang efektif di antara anggota tim. Dengan demikian, upaya perbaikan pada aspek ini diharapkan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan harmoni di antara karyawan setingkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. (2) Disarankan pihak manajemen meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan pemberian pelatihan atau pengembangan keterampilan yang lebih spesifik terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap penugasan pekerjaan, memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan minat karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan apresiasi, dan memberikan umpan balik konstruktif juga dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan akhirnya kinerja karyawan. (3) Disarankan agar perusahaan memberikan perhatian khusus pada aspek kehadiran karyawan. Upaya untuk meningkatkan disiplin kehadiran dapat melibatkan implementasi kebijakan yang lebih ketat terkait absensi, penyusunan jadwal kerja yang lebih fleksibel, serta memberikan insentif atau sanksi yang sesuai. Selain itu, perlu

dilakukan monitoring dan evaluasi secara rutin untuk memastikan keefektifan langkah-langkah yang diambil dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. (4) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan untuk melibatkan variabel-variabel bebas tambahan seperti motivasi kerja dan loyalitas kerja. Pemilihan dan inklusi variabel-variabel lainnya ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Qiara Media: Pasuruan.
- Aeni, N. dan H. G. Kuswanto. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*. 1(2): 20–24.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. CV. Mujahid Press: Bandung.
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. JIMF: Tangerang.
- Eliyanto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. 3(1): 169.
- Farisi, S., J. Irnawati., dan M. Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. 4(1).
- Ferawati, A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. 5(1).
- Ghozali, I. 2018. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 29th ed. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Indriyo, G. 2018. *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. BPFE: Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Mangkunegara A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2).
- Pawirosumarto, S., P. K. Sarjana., dan R. Gunawan. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan di Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *Jurnal Hukum dan Manajemen Internasional*. 59 (6): 1337-1358.
- Pratama. Y. F. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 1(1).
- Pulawan, I. M., I. M. Jaminyasa., N. L. P. Indiani., dan I. M. S. Amerta, I. M. S. 2019. Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees at CV. Shade Collection. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. 3(3): 201–214.
- Rahmadani, S., A. Moeins., dan Yulasmi. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. 2(1): 7-12.
- Robbins, S. P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.

- Sari, E. W. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Raster Indah Graphic Supply). *SWOT : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 11(2).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siahaan, S. dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1).
- Sihaloho, R. D. dan H. Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2): 273–281.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sudaryo, Y. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2019. *Metode Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group: Jakarta.