
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XY

ADINDA AGUSTIN WIDYA SAVITRI^{1a*}, SUAIBATUL ASLAMIYAH^{2b}
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH, GRESIK, INDONESIA^{1,2}
adindaagustin70@gmail.com^a, suaibatul.aslamiyah@umg.ac.id^b

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PT XY. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 40 responden dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis menggunakan Teknik analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract: *This research aims to partially analyze the influence of work discipline variables on performance, the influence of the work environment on performance, and the influence of organizational culture on performance at PT XY. The sample used by researchers was 40 respondents and used quantitative methods. The analysis technique uses multiple linear analysis techniques. The results of this research found that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.*

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

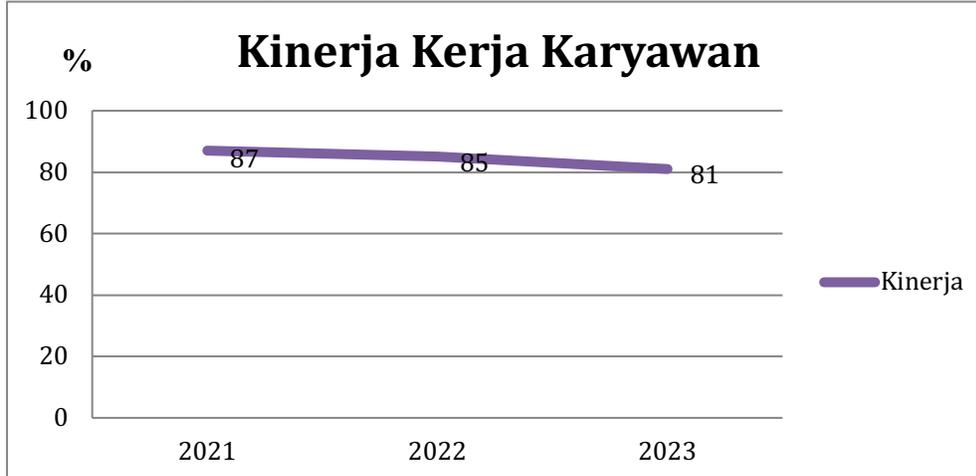
Article info: Submitted | Accepted | Published
12-03-2024 | 20-05-2024 | 31-05-2024

LATAR BELAKANG

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menjalankan aktivitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan yang merupakan karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, untuk itu perlu memaksimalkan potensi setiap sumber daya manusia perusahaan agar memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat memberikan kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Mahsun (2013:25) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan *planning* suatu organisasi.

Fenomena dalam kinerja pada PT XY yang menunjukkan bahwa pada KPI (*Key Performance Indicator*) standar yang ditargetkan merupakan 100% namun terdapat penurunan. Penurunan kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi banyak faktor sehingga dalam perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Berikut hasil kinerja karyawan yang di ukur melalui *Key Performance Indikator* selama periode tahun 2021, 2022, dan 2023.

Table 1. Kinerja Karyawan Perusahaan PT XY Periode Tahun 2021-2023 (%).



Sumber Data : Perusahaan PT XY

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan data kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT XY Dari tahun 2021 skor yang didapatkan untuk kinerja karyawan adalah 87. Memasuki tahun 2022, kinerja karyawan mengalami penurunan dengan hanya mampu mencapai skor 85. Di tahun 2023, kinerja karyawan mengalami penurunan kembali yakni 81.

Menurut Sedarmayanti (2015:133) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja, dan lingkungan kerja), kepemimpinan, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, beban kerja, sarana dan prasarana, teknologi, pengembangan karir. Hal tersebut disebabkan karena disiplin merupakan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam mematuhi aturan yang telah diberikan perusahaan. Menurut Sidanti (2015:48) Disiplin kerja adalah sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua orang usaha untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dalam Perusahaan PT XY ditunjukkan dengan rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Kedisiplinan Karyawan PT XY

No.	Bulan	Total Karyawan	Keterangan				
			Izin	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpha
1	Januari	56	5	10	3	3	2
2	Februari	56	2	7	2	4	3
3	Maret	56	2	8	2	2	4
4	April	56	2	5	4	2	2
5	Mei	56	2	9	2	2	2
6	Juni	56	4	6	5	3	3
7	Juli	56	2	8	2	4	2
8	Agustus	56	3	6	2	8	2
9	September	56	2	5	8	6	2
10	Oktober	56	4	7	2	7	8
11	November	56	5	7	3	8	5
12	Desember	56	4	9	2	7	6
Total			37	87	37	56	41

Berdasarkan tabel 2 data rekapitulasi kedisiplinan Perusahaan PT XY tahun 2023 menunjukkan bahwa dari total karyawan 56 orang, keseluruhan karyawan dalam satu tahun yang melakukan izin sebanyak 37 orang, sedangkan yang melakukan keterlambatan sebanyak 87 orang, yang sakit sebanyak 37 orang, yang mengambil cuti sebanyak 56 karyawan dan karyawan yang melakukan alpha sebanyak 41 orang. Kesimpulan dari data diatas dan fenomena yang terjadi adalah kedisiplinan karyawan PT XY masih kurang dibuktikan dengan tingginya angka karyawan yang terlambat kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut Sidanty (2015:46) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang berada dalam organisasi. Maka setiap organisasi juga harus menyediakan lingkungan kerja yang memadahi seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar keryawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja kerja adalah budaya organisasi. Menurut Hessel (2007) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi. Robins dan judge (2015: 2) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Seseorang yang memiliki kinerja kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, total, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku di tempat kerja atau dalam kasus ini adalah etos kerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi kegiatan menggerakkan dan menghadirkan budaya organisasi menjadi lebih mudah, terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widuri, Bernarto, & Wuisan (2020) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja menyatakan bahwa hasil penelitian membuktikan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2021). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar menyatakan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga. Namun peneliti menemukan adanya gap pada penelitian terdahulu mengenai kinerja kerja yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 3 : Tabel Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu	Research GAP
Disiplin terhadap kinerja kerja	Widuri, Bernarto, & Wuisan (2020) ✓	Darmawan (2022) X Inkonsistensi
Lingkungan kerja terhadap kinerja	Widuri, Bernarto, & Wuisan (2020) ✓	Darmawan (2022) X Inkonsistensi
Budaya terhadap kinerja	Widuri, Bernarto, & Wuisan (2020) ✓	Arianto (2021). X Inkonsistensi

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji Kembali “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XY” dengan tujuan agar kinerja perusahaan tersebut meningkat pada tahun berikutnya.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada realitas, gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan jenis penelitian kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah, penelitian ini untuk mengukur Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Perusahaan PT XY.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:11) pendekatan deskriptif merupakan “Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti sebanyak 40 anggota responden dari populasi yang ada diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	18	45.0	45.0	45.0
	Perempuan	22	55.0	55.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang dijadikan responden oleh peneliti adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau 55 %. Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT XY berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini hasil penyebaran kuisioner karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	24	3	7.5	7.5	7.5	
	25	4	10.0	10.0	17.5	
	26	6	15.0	15.0	32.5	
	27	4	10.0	10.0	42.5	
	28	7	17.5	17.5	60.0	
	29	4	10.0	10.0	70.0	
	30	5	12.5	12.5	82.5	
	31	1	2.5	2.5	85.0	
	32	3	7.5	7.5	92.5	
	33	1	2.5	2.5	95.0	
	34	1	2.5	2.5	97.5	
	35	1	2.5	2.5	100.0	
		Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan jumlah dan presentase usia responden, dalam penelitian ini yaitu didominasi usia 28 dengan jumlah responden sebanyak 7 dan presentase mencapai 17.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mayoritas berusia 28 th.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.5	7.5	7.5
	S1	29	72.5	72.5	80.0
	S2	1	2.5	2.5	82.5
	SMA/SMK	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa menunjukkan karyawan PT XY dengan memiliki tingkat pendidikan mayoritas pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 orang dengan presentase 72.5 %. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan mayoritas pendidikan terakhir S1.

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X₁), Lingkungan (X₂) dan Budaya (X₃):

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.887	0.2787	Valid
	Y _{1.2}	0.887	0.2787	Valid
	Y _{1.3}	0.832	0.2787	Valid
Disiplin Kerja (X₁)	X _{1.1}	0.612	0.2787	Valid
	X _{1.2}	0.854	0.2787	Valid
	X _{1.3}	0.834	0.2787	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X _{2.1}	0.871	0.2787	Valid
	X _{2.2}	0.853	0.2787	Valid
	X _{2.3}	0.854	0.2787	Valid
	X _{2.4}	0.797	0.2787	Valid
Budaya Organisasi (X₃)	X _{3.1}	0.956	0.2787	Valid
	X _{3.2}	0.846	0.2787	Valid
	X _{3.3}	0.956	0.2787	Valid
	X _{3.4}	0.607	0.2787	Valid

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Validitas)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2787 dengan demikian ke-14 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X₁), Lingkungan (X₂) dan Budaya (X₃):

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	0,783	0,60	Reliabel
Disiplin (X₁)	0,664	0,60	Reliabel
Lingkungan (X₂)	0,849	0,60	Reliabel
Budaya (X₃)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X₁), Lingkungan (X₂) dan Budaya (X₃):

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94480297
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.081
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan output 9 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,496 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X₁), Lingkungan (X₂) dan Budaya (X₃):

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin (X ₁)	0.577	1.734
Lingkungan (X ₂)	0.583	1.714
Budaya (X ₃)	0.605	1.654

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa *VIF* seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Koefisien

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.336	1.106		1.208	.235
	Disiplin	.335	.108	.374	3.099	.004
	Lingkungan	.207	.082	.304	2.532	.016
	Budaya	.224	.085	.310	2.629	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Dari tabel 11 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil *unstandardized coefficients* dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.336 + 0,335 X_1 + 0,207 X_2 + 0,224 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 1.336$
Artinya apabila disiplin kerja, lingkungan dan budaya bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,683.
2. Nilai $\beta_1 =$ disiplin (X_1) sebesar 0,335
Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi disiplin kerja maka akan menaikkan kinerja kerja. Dimana apabila perusahaan memiliki disiplin yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.
3. Nilai $\beta_2 =$ lingkungan (X_2) sebesar 0,207
Artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik lingkungan yang diberikan maka menaikkan kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan telah memberikan lingkungan yang baik yang sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.
4. Nilai $\beta_3 =$ budaya (X_3) sebesar 0,225
Artinya terjadi hubungan positif antara budaya dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik budaya kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana apabila budaya dalam perusahaan baik maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Uji Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT XY

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.672	.983

a. Predictors: (Constant), Budaya, Lingkungan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui pada tabel 12 nilai *R Square* sebesar 0,697 atau 69,7% artinya variabel disiplin, lingkungan dan budaya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 60,9,% sedangkan sisanya 30,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial

Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. T	Hasil
Disiplin (X_1)	0,004	Signifikan
Lingkungan (X_2)	0,016	Signifikan
Budaya (X_3)	0,013	Signifikan

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel disiplin

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel lingkungan

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel budaya

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin baik disiplin kerja perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan Hasibuan (2014;193) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu hal yang

penting dalam perusahaan, karena didalam nya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan jika memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan tidak melanggar aturan perusahaan seperti absensi yang baik dan tanggung jawab pekerjaan mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi pula hasil kinerja yang di dapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Bayu (2019), Azhari (2019), Arifai (2018), Setyawan (2018), Khongida *et al* (2018), Hendry dan Simanjuntak (2018) dan Sunarsi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin lingkungan yang di berikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Afid Fildianto (2012) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y Kinerja Karyawan. Kemudian kajian Tri Suryaningsih (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti & Wati (2020), Efendi & Maharani (2019) dan Ginting, Tumbel & Dotulong (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja. Semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Robins dan judge (2015: 2) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan Budaya kerja dapat diberdayakan sebagai daya dorong yang efektif dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi/misi organisasi. Sedangkan dalam dunia kerja, etos berarti semangat kerja yang bersumber dari dalam hati untuk mencapai target, tujuan, cita-cita, dan rencana organisasi secara totalitas. Seseorang yang memiliki kinerja kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, total, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Untung & Dewi (2022), Fahrudin (2020) dan Ariani, Yunita & Setyawati (2020) menyatakan bahwa budaya berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja. Semakin tinggi baik budaya kerja perusahaan maka semakin baik juga kinerja kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XY
2. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XY

3. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XY

REFERENSI

- Afandi, Pandi, 2016, *Concept And Indicator Human Resourcer Management For Management Research*, Cetakan Ke-1, Cv Budi Utama Yogyakarta.
- Ahmadi Candra dan Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-commerce*, Andi, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5).
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi kelima. Semarang: Bdan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lukman Hakim (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensas Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Muhammadiyah Di Jakarta Selatan)" diakses 02 Juni 2021
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga Belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Natalia Susanto (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka" <http://publication.petra.ac.id> diakses pada 03 Juni 2021
- Riandhika Yossy Kartikasari (2017), yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kodim 0728 Wonogiri " <http://fouseytube-live-subscriber-count.chu.edu.krd> diakses pada 04 Juni 2021
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 -53.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Suaibatul Aslamiyah, Sazsabilha Saffaanatuzaqiya & Maulidiyah Amalina Rizqi. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Journal Unimma, 239-246.
- Sugiyarti, Gita. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*. Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang. jurnal.untagsmg.ac.id diakses pada 02 Juni 2021



Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
Tito, Tri (2015:215). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review*