

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

Alinda Pratama Sustikasari^{*1}, Heru Baskoro²

^{*1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
E-mail: ^{*1}alindapratama.03.99@gmail.com, ²herbas.gresik@umg.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Karyawan (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Samudera Naga Global secara parsial. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. XYZ yang berjumlah 51 karyawan. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sensus jenuh dengan jumlah sampel 51 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,937 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya sebesar 93,7%.

Kata kunci : Kedisiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This research was conducted at PT XYZ. The purpose of this study was to determine the effect of employee discipline (X_1), physical work environment (X_2) and job satisfaction (X_3), partially affecting employee performance (Y) at PT XYZ. The population in this study were all employees at PT XYZ, totaling 51 employees. The sampling technique method uses a saturated census technique method with a sample size of 51 respondents. The data analysis technique in this study is multiple linear regression using SPSS 25. The results of this study indicate that the variables of Work Discipline (X_1), Physical Work Environment (X_2) and Job Satisfaction (X_3) partially affect Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.937 shows that the magnitude of the influence of the three independent variables together on the dependent variable is 93.7%.

Keywords : Work discipline, physical workenvironment, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2019:6). Dengan perkembangan yang sangat pesat saat ini, maka dalam mengelola SDM perusahaan harus mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan.

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019:54). Kinerja dapat diartikan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, atau sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020:45). Disiplin kerja data diartikan bahwa seorang karyawan harus mematuhi semua peraturan yang berlaku

diperusahaan juga harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk meminimalisir terjadinya kesalahan.

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu atau kelompok dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain – lain (Darmadi, 2020:242). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai sikap pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73). Kepuasan kerja dapat diartikan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

PT. XYZ yang bertempat di Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang di dalam maupun di luar negeri. PT. XYZ menyediakan transportasi internasional yang ahli dan bebas kesalahan, memaksimalkan efektivitas logistic dan meminimalkan biaya. PT. XYZ sangat membutuhkan kinerja karyawan untuk meningkatkan jasa pengiriman barang yang lebih baik lagi. Karyawan PT. XYZ merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan PT. XYZ. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan di perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Pemilihan PT. XYZ sebagai objek penelitian dikarenakan di PT. XYZ dapat permasalahan berkaitan dengan kinerja baik itu berkaitan dengan kedisiplinan kerja yang kurang menaati peraturan atau sesuai dengan SOP perusahaan, lingkungan kerja fisik yang belum kondusif dan kepuasan kerja karyawan dalam kerja kurang maksimal sehingga saya tertarik menggunakan objek perusahaan tersebut dengan tujuan untuk dicari Solusi dari permasalahan tersebut.

Hal tersebut dapat terlihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. XYZ pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2022-2023

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Nilai	Jumlah		Jumlah	
		2022	% Pencapaian	2023	% Pencapaian
9-10	A	20	39%	14	27%
8-9	B	15	29%	13	26%
7,5-8	C	16	32%	21	41%
7-7,5	D	0	0	3	6%
6-7	E	0	0	0	0
Total		51	100%	51	100%

Penilaian : Kualitas Kerja, Tanggungjawab, Kerjasama, Motivasi dan Kesadaran

Sumber : PT. XYZ (2024)

Berdasarkan tabel diatas berkaitan dengan rekapitulasi kinerja karyawan PT. XYZ 2022 – 2023 menyatakan bahwa penilaian kinerja tertinggi di tahun 2022 terletak pada nilai A dengan skor indek 9 -10 dengan pencapaian 39% atau setara dengan 20 karyawan sedangkan untuk penilaian tertinggi di tahun 2023 terletak pada nilai C dengan skor indeks 7,5-8 dengan pencapaian 41% atau setara dengan 21 karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan masih belum signifikan dengan target yang diharapkan oleh PT. XYZ yaitu meningkatkan penilaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target lebih baik lagi sesuai yang diharapkan oleh PT. XYZ.

Kedisiplinan kerja yang tegas sangat penting dalam pekerjaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas yang diberikan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja akan dikenakan hukuman. Kedisiplinan kerja menurut (Sutrisno, 2021:103) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu kedisiplinan kerja dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang – orang terhadap peraturan – peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari data ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan pulang lebih awal karyawan sebagai berikut :

Tabel 2. Pelanggaran Kedisiplinan Kerja PT. XYZ Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	2022						Jumlah Karyawan	2023					
		Tidak Hadir Tanpa Keterangan	%	Keterlambatan	%	Pulang Lebih Awal	%		Tidak Hadir Tanpa Keterangan	%	Keterlambatan	%	Pulang Lebih Awal	%
Januari	40	12	30	10	25	15	38	51	10	20	19	37	10	20
Februari	40	5	13	15	38	13	33	51	9	18	12	24	14	27
Maret	40	8	20	12	30	14	35	51	12	24	20	39	12	24
April	40	15	38	9	23	16	40	51	15	29	16	31	10	20
Mei	40	12	30	7	18	10	25	51	10	20	15	29	16	31
Juni	40	15	38	13	33	9	23	51	12	24	11	22	15	29
Juli	40	10	25	11	28	12	30	51	16	31	18	35	11	22
Agustus	40	18	45	14	35	10	25	51	19	37	17	33	13	25
September	40	7	18	13	33	9	23	51	17	33	20	39	10	20
Oktober	40	6	15	16	40	11	28	51	15	29	19	37	15	29
November	40	12	30	12	30	16	40	51	19	38	14	27	12	24
Desember	40	8	20	8	25	12	30	51	9	18	11	22	17	33
Total		128	322	140	358	147	370		163	321	192	375	155	304
Rata - rata		11	27	17	30	12	30		14	27	16	31	13	25

Sumber : PT XYZ (2024)

Dari tabel 2 diatas bahwa data absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak signifikan. Tahun 2022 presentase karyawan yang Alfa sebesar

27%, Keterlambatan 17%, Pulang lebih awal 30%. Dan tahun 2023 presentase karyawan yang Alfa sebesar 27%, Keterlambatan 31%, Pulang lebih awal 25%. Pada kenyataannya kedisiplinan yang diterapkan PT. XYZ masih mengalami banyak permasalahan. Permasalahan yang dialami oleh PT. XYZ adalah ketidak kedisiplinan kerja terhadap karyawannya. Ketidak kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. XYZ disebabkan karena adanya keterlambatan karyawan saat masuk kerja, izin terlambat dan tidak masuk kerja masih sangat banyak dengan alasan apapun itu. Sehingga mengakibatkan kinerja kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan karyawan yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Tohari, 2020) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari – hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun non-fisik. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada PT. XYZ belum maksimal, sama hal-nya dikatakan oleh Ibu RWT selaku HRD PT. XYZ yang menyatakan bahwa lingkungan di perusahaan tersebut kurang kondusif dan menurut karyawan kurangnya lahan untuk parkir sehingga banyak sekali kendaraan yang parkir tidak sesuai ditempatnya serta banyaknya lalu lalang kendaraan membuat karyawan tidak fokus bekerja. Berikut adalah tabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik karyawan PT. XYZ sebagai berikut :

Tabel 3. Data Lingkungan Fisik Perusahaan PT. XYZ Tahun 2022-2023

No	Nama	Fasilitas	Bagus	Cukup	Kurang
1	Pengcahayaan	Ada			✓
2	Tempat Parkir	Ada			✓
3	Fasilitas				
	a. Komputer	Ada		✓	
	b. Printer	Ada		✓	
	c. Wifi	Ada		✓	
	d. AC	Ada		✓	
	e. Telepon	Ada		✓	
	f. Mesin Fotocopy	Ada		✓	
4	Keamanan	Ada	✓		
5	Kendaraan Kantor	Ada		✓	
6	Toilet	Ada			✓
7	Mushollah	Ada		✓	
8	Dapur	Ada		✓	
9	Kebersihan	Ada	✓		

Sumber : PT. XYZ (2024)

Berdasarkan data diatas PT. XYZ, bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan kurang maksimal. Dilihat dari lingkungan kerja fisik diatas bahwasanya di perusahaan memiliki kekurangan fasilitas seperti keadaan ruang kerja yang kurang kondusif karena

kurangnya penerangan dalam ruangan, toilet yang kurang, dan tempat parkir yang kurang sesuai terlebih letak perusahaan yang berdekatan dengan jalan raya sehingga karyawan merasa terganggu dengan keramaian lingkungan sekitar. Sehingga dapat menyebabkan kinerja kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan hasil wawancara menurut ibu RWT selaku HRD PT. XYZ kurangnya kompensasi terhadap karyawan yang berkinerja kurang maksimal hal tersebut didukung oleh bapak KS selaku karyawan PT. XYZ yang menyatakan bahwa perusahaan belum maksimal memberikan kompensasi sehingga kepuasan karyawan diperusahaan itu menurun Sejalan dengan pendapat sinambela (2016:301) menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan pekerjaan. Berikut adalah tabel yang berkaitan dengan kompensasi perusahaan PT. XYZ sebagai berikut :

Tabel 4. Data Kompensasi Perusahaan PT. XYZ Tahun 2022-2023

Bentuk Kompensasi	Kondisi		Aturan Perusahaan	Realitanya
	Ada	Tidak Ada		
Gaji Pokok	✓		Sesuai UMK (Upah Miimum Kabupaten)	Sudah Sesuai
Perlindungan Kesehatan	✓		Mendapatkan Kartu BPJS	Sudah Sesuai
Tunjangan Hari Raya	✓		Mendapatkan 1x Gaji	Sudah Sesuai
Upah Kerja Lembur	✓		Sesuai Peraturan Pemerintah	Sudah Sesuai
Tunjangan Jabatan	✓		Didapatkan Setiap Bulan	Sudah Sesuai
Bonus Hadir Perbulan		✓	Diadakan Setiap Tahun	Sudah Sesuai
<i>Reward</i>		✓	Diadakan Setiap Tahun	Sudah Sesuai

Sumber : PT. XYZ (2024)

Berdasarkan tabel diatas memberikan bukti bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. XYZ memenuhi kebutuhan yang berupa gaji pokok, upah kerja lembur dan tunjangan jabatan diberikan setiap bulan. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan perlindungan keshatan (BPJS). Dengan adanya kompensasi yang baik, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi. Tidak adanya bonus hadir perbulan dan *reward* di PT. XYZ, jika target tidak terpenuhi bisa mengakibatkan karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi dan perusahaan akan sulit memperoleh target yang perusahaan tentukan.

Kompensasi yang diberikan setiap anggota tim disesuaikan dengan beban kerja sehingga setiap anggota kelompok harus diperlakukan secara adil, dimana kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan seluruh kualitasnya dalam bekerja sehingga kinerjanya tidak diragukan lagi (Sinambela, 2016:433).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”**.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2019:17).

Populasi adalah bagian jumlah dan berkarakteristik yang dimiliki oleh populasi yang besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:131). Populasi yang dimaksud dengan peneliti ini adalah karyawan tetap PT. XYZ yang berjumlah 51 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan berkarakteristik yang dimiliki oleh populasi yang besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:131). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh jumlah sampel yang dibuat penelitian adalah 51 karyawan yang ada di PT. XYZ.

Pada penelitian ini, jenis data yang dipakai oleh peneliti adalah data Primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2019:193). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jawaban responden berdasarkan indikator Variabel Kedisiplinan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Dan Kinerja (Y) yang diajukan kepada responden.

Untuk dapat mengumpulkan data – data diatas, penulis menggunakan teknik pengambilan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat pengambilan data yang peneliti gunakan adalah kuesioner. Kuesioner yaitu teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan penelitian untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian ini adalah Kuesioner/Angket (Sugiyono, 2019:219). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan tetap PT. XYZ.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden PT. XYZ dalam penelitian ini yaitu 51 sehingga terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Penyajian tabel statistik dipisahkan sesuai dengan karakteristik responden dengan tujuan untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk membedakan jumlah responden laki-laki serta perempuan pada PT.XYZ sebagai objek penelitian yang sudah disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Laki – laki	20	47	Laki - laki	26	51
2	Perempuan	23	53	Perempuan	25	49
Total		43	100		51	100

Sumber : Data Diolah, Peneliti (2024)

Dapat dijelaskan bahwa jumlah presentase pada tahun 2022 jenis kelamin yang paling tinggi adalah Perempuan yaitu 23 responden atau 53%, dan jumlah presentase jenis laki – laki yaitu 20 responden atau 47%. Pada tahun 2023 jenis kelamin yang paling tinggi adalah laki – laki 26 responden atau 51% dan jumlah presentase jenis Perempuan 25 atau 49%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Samudera Naga Global di tahun 2022 mayoritas jenis kelamin Perempuan dan di tahun 2023 mayoritas jenis kelamin laki – laki.

2. Usia

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase (%)
21-27 tahun	18	35
28-34 tahun	22	43
35-41 tahun	5	10
42-48 tahun	6	12
Total	51	100

Sumber : Data Diolah, Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah presentase usia responden baik karyawan tetap maupun kontrak PT. XYZ dalam penelitian ini didominasi oleh reponden pada rentang usia 28-34 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 setara dengan 43%. Hal ini dikarenakan pada umur 21-27 memasuki kategori usia produktif, dimana karyawan yang ada memiliki banyak kelebihan baik dari segi stamina, fisik serta kreativitas yang tinggi sehingga bisa membantu PT. XYZ untuk membuat ide-ide yang baru demi kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase (%)
SMA	22	43
S1	29	57
Total	51	100

Sumber : Data Diolah, Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 29 orang atau sebanyak 57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Anugerah Naga Global mayoritas lebih banyak yang berpendidikan S1 daripada yang berpendidikan SMA hanya 43% atau sebanyak 22 orang.

Uji Validitas

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak 51 responden, sehingga diperoleh nilai (df) $n - 2 = 67 - 2$ dengan nilai df dari 49 adalah 0,275. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang diambil dari data yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS *Statistics 25*:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1	X1_1	0,275	0,758	Valid
	X1_2	0,275	0,648	Valid
	X1_3	0,275	0,596	Valid
	X1_4	0,275	0,595	Valid
	X1_5	0,275	0,666	Valid
X2	X2_1	0,275	0,694	Valid
	X2_2	0,275	0,777	Valid
	X2_3	0,275	0,722	Valid
	X2_4	0,275	0,593	Valid
X3	X3_1	0,275	0,640	Valid
	X3_2	0,275	0,699	Valid
	X3_3	0,275	0,770	Valid
	X3_4	0,275	0,646	Valid
	X3_5	0,275	0,841	Valid
Y	Y_1	0,275	0,707	Valid
	Y_2	0,275	0,691	Valid
	Y_3	0,275	0,807	Valid
	Y_4	0,275	0,798	Valid
	Y_5	0,275	0,835	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Validitas (Data Olahan, 2024)

Berdasarkan pada output tabel 8 hasil uji variabel instrument variabel Y bahwa dari butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan diatas kriteria 0,275. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing – masing indikator yang menjadi pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu bahwa variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2018:185). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji SPSS, pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Crobach Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	5	0,619	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	5	0,616	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	6	0,714	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,640	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas (Data Olahan, 2024)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa masing – masing variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah realibel.

Uji Normalitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen yang memiliki lebih dari satu variabel terhadap variabel dependen dengan persamaan:

Tabel 10. Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39372144
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.060
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Normalitas (Data Olahan,2024)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa tabel *One Sample Kolmogorov Smornov* menyatakan bahwa *Asymp. Sig.* Bernilai 0,200 yang berarti data berdistribusi normal dikarenakan data lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Jenis analisis ini dirancang untuk menemukan hubungan yang signifikan antara variabel dependen yang memiliki karakteristik tertentu dan variabel independen yang mencakup lebih dari satu variabel.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2+ \beta_3X_3 + e$$

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.902	.818		4.768	.000
	Disiplin Kerja	.544	.046	.669	11.762	.000
	Kepuasan Kerja	.235	.046	.301	5.137	.000
	Loyalitas Karyawan	.110	.033	.197	3.377	.001

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda (Data Olahan,2024)

Berdasarkan tabel 11 mengenai hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa Disiplin Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Loyalitas Karyawan (X₃) pada Kinerja Karyawan PT. XYZ (Y) persamaannya yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 6,185 + 0,250X_1 + 0,189X_2 + 0,322X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna:

1. Nilai konstanta 3,902 menunjukkan apabila kedisiplinan (X₁), Lingkungan (X₂) dan Kepuasan (X₃) bernilai konstanta, maka kinerja karyawan PT. Samudera Naga Global (Y) adalah sebesar 3.902. Hal ini berarti tanpa adanya atau sebelum variabel kedisiplinan (X₁).
2. lingkungan (X₂), dan kepuasan (X₃) dalam perusahaan, maka besarnya kinerja karyawan tetap PT. Samudera Naga Global Y adalah sebesar 3.902.
3. Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X₁) sebesar 0,544, jika kedisiplinan (X₁) berubah maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,544 dengan anggapan Lingkungan (X₂) dan Kepuasan (X₃) tetap.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan (X₂) sebesar 0,235, jika lingkungan (X₂) berubah maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,235 dengan anggapan kedisiplinan (X₁), dan Kepuasan (X₃) tetap.
5. Nilai koefisien regresi kepuasan (X₃) sebesar 0,110, jika kepuasan (X₃) berubah maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,110 dengan anggapan kedisiplinan (X₁) dan lingkungan (X₂) tetap atau konstan.

Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh kedisiplinan kerja (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan kepuasan kerja (X₃), seperti yang dijelaskan di atas.

Uji T (Secara Parsial)

Seerti yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Berikut ini adalah penjelasan tentang hubungan antara variabel dependen dan independen:

1. Kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikan 0,000<0,05 yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikan 0,000<0,05 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

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

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.937 ^a	.878	.870	.406
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kedisiplinan, Lingkungan				
b. Dependen Variabel: Kinerja				

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi (Data Olahan,2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 12 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,870 atau 87,0% artinya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. XYZ (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu Kedisiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 87,0% sedangkan sisanya 13,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kedisiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,669 besarnya koefisien kedisiplinan kerja paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Sehingga, kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Hasil analisis deskripsi karyawan PT. XYZ memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Karyawan sangat setuju bahwa hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, karyawan merasa sangat setuju bahwa memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku, karyawan sangat setuju bahwa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau atau petunjuk atasan, karyawan merasa sangat setuju bahwa tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan karyawan sangat setuju bahwa bertanggung jawab atas tugas yang saya selesaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan kedisiplinan kerja yang baik dalam perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Afandi 2021 menyatakan bahwa suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan tersebut, serta penelitian dari Jepry dan Mardika (2020) menyatakan bentuk perasaan taat dan patuh terhadap nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,301.

Besarnya koefisien Lingkungan Kerja Fisik lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kedisiplinan kerja, namun kepuasan kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik. Sehingga dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu udara, warna, pencahayaan dan suara. Hasil analisis deskripsi karyawan PT. XYZ memiliki lingkungan kerja fisik yang baik. Karyawan sangat setuju bahwa ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik, karyawan sangat setuju bahwa warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja, karyawan sangat setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai, dan karyawan sangat setuju bahwa tingkat kebisingan di perusahaan ini mengganggu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang baik pencahayaan dan tingkat kebisingan dapat memberikan dampak negatif terhadap karyawan saat bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Suwondono 2019 kurangnya distribusi Cahaya dalam ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Tata ruang kerja karyawan saat jam bekerja juga perlu diperhatikan agar arsip dapat tersimpan rapi dan sesuai.

Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,197. Besarnya koefisien Kepuasan Kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik. Sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja karyawan PT. XYZ jika dibandingkan dengan variabel independen yang lain.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu upah dan gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Hasil analisis deskripsi karyawan PT. XYZ memiliki kepuasan kerja yang baik. Karyawan sangat setuju bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan gaji UMR, karyawan sangat setuju bahwa tunjangan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan sangat setuju bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan sangat setuju bahwa dalam bekerja rekan kerja selalu membantu dan mendukung dalam pekerjaan, karyawan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyatakan baik dalam perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar (2019:137) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan dari penelitian diatas, maka rekomendasi dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan PT. XYZ harus meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, memperhatikan lingkungan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja berupa pemberian penghargaan / *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan waktu kepada karyawan berupa liburan kepada karyawan agar hubungan antar atasan dan antar karyawan bisa terjalin dengan lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel lain dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Semakin banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan berpengaruh semakin baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anwar, M. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240-247. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Jepry., & Mahardika. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rerung. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tohari, A. (2020). *Analisis Potensi Likuifaksi Di Wilayah Cekungan Bandung dengan Menggunakan Metode Uji Penetrasi Konus*. *Ris.Geo.Tam* Vol. 30, No.1, Juni 2020 (21-37).
- Yusup, Suwandono. (2019). *Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.