

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMATERA MAKMUR LESTARI DI PONTIANAK

Silvia Rosella

email: silviarosella7@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 45,7 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 54,3 persen dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KATA KUNCI: kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

PT. Sumatera Makmur Lestari Pontianak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak sebagai perlengkapan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mengirimkan berbagai macam sparepart yang dibutuhkan oleh kebun sawit yang berada di sintang, tayan, dan sekadau. Maka dari itu, tentunya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang cukup besar dan perusahaan perlu menjaga kinerja dari setiap karyawan mereka. PT. Sumatera Makmur Lestari memiliki jumlah karyawan sebanyak 32 orang.

Dalam menggapai kinerja karyawan yang optimal perlu adanya disiplin kerja yang baik seperti diberlakukannya aturan dan ketentuan yang dapat mengendalikan serta membatasi tiap aktivitas dan perilakunya. Sutrisno (2017: 86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai (Prihantoro, 2015: 20). Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat membuat karyawan memiliki performa yang menurun serta waktu pencapaian tugas yang diberikan tidak berjalan sesuai sasaran yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan jadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri serta perusahaan.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan. Sutrisno (2012: 74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun tidak puas.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, pegawai diartikan sebagai motor penggerak utama dalam organisasi. Budhi (2017: 1-2) menekankan bahwa kedisiplinan adalah sebuah kebutuhan sekaligus tuntutan berbagai sendi kehidupan sosial kemasyarakatan, khususnya masyarakat modern di semua tempat dan waktu. Sutrisno (2017: 89) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Supomo & Nurhayati (2018: 134) mengemukakan bahwa disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan, kesediaan adalah seseorang yang bersedia

mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena keterpaksaan (Hasibuan, 2020: 193).

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban dalam menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan di landasi kesadaran dan kesediaan.

Mangkunegara dalam Supomo & Nurhayati (2018: 138) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari variabel disiplin kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan. Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja sama, kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan. Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang memberikan pengaruh sangat besar bagi kinerja pegawai dan kinerja perusahaan. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2018: 28) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat,

aman dan nyaman. Busro (2017: 301) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Nitisemo dalam Prihantoro (2015: 20-21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti dalam Bahri (2018: 40) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan atau kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan (Bahri, 2018: 41).

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2018: 28) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Bahri 2018: 42-43).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Tannady (2017: 173) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Bahri (2018: 63) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi (Patras, Murni, & Jan, 2017: 1979).

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Robbins dalam Suparyadi (2015: 438) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan-pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga mereka tidak puas. Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang,

yaitu pekerjaan yang dirasakan sangat sulit untuk dikerjakannya, maka akan dapat membuat karyawan frustrasi, kecewa, atau tidak puas. Pekerjaan yang secara mental menantang, artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

2. Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan. Apabila ganjaran yang ia terima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak pantas maka ia akan kecewa atau tidak puas.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Robbins dalam Suparyadi (2015: 439) mengemukakan bahwa kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya atau merepotkan. Karyawan juga menyukai kondisi temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lainnya. Karyawan menyukai fasilitas yang bersih dan relatif modern, peralatan kerja yang mencukupi kebutuhan dengan kondisi yang baik dan kualitas yang standar. Karyawan juga menyukai tempat kerja yang dekat dengan rumah mereka atau mudah di capai dengan transportasi umum, karena hal ini dapat memberikan kemudahan baginya untuk berangkat ke dan pulang dari tempat kerjanya.

4. Rekan kerja yang mendukung

Seseorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang, bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berprestasi saja, tetapi ia juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi, atau berinteraksi sosial, ingin di terima oleh dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran. Karyawan menyadari bahwa dalam melakukan pekerjaannya ia tidak mungkin untuk selalu berdiri sendiri atau terpisah dengan rekan kerjanya karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain memiliki saling keterkaitan. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau di ajak untuk

saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Atasan langsung yang ramah menunjukkan perhatian secara pribadi kepada bawahannya, mau mendengarkan pendapat bawahan, memahami dan memberi pujian untuk kinerja yang baik dapat membangkitkan perasaan senang dan puas kepada bawahan.

5. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Holland dalam Suparyadi (2015: 440) mengemukakan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan sosial) yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, ia akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan ini akan memiliki kemungkinan yang lebih besar pula untuk memperoleh kepuasan. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaannya karena ia akan sangat menyukai pekerjaannya, ia akan sangat terlibat dengan pekerjaannya itu, ia akan bekerja dengan perasaan senang dan selalu berusaha mencari cara-cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Luthans dalam Sopiah & Sangadji (2018: 350) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Azizah, 2021: 4).

Edison dalam Mulia (2021: 125) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam meningkatkan kinerja harus di bina dan perlu mendapat

perhatian. Kinerja adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan pihak manajemen sebagai salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui *planning*, *organizing*, *actuating*, hingga *controlling* sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan harapan diperolehnya hasil yang optimal sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sinaga *et al.*, 2020: 6).

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Irawan dalam Sopiah & Sangadji (2018: 353) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu cara untuk melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh individu yang disesuaikan dengan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Robbins dalam Sopiah & Sangadji (2018: 351) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam organisasi serta menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan.

METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT Sumatera Makmur Lestar yang berlokasi di Jl. Arteri Supadio Komp. Villa Ceria Lestari N0. 23, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Waktu pelaksanaan penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama enam bulan yang di mulai pada bulan bulan oktober 2021 dan berakhir pada bulan april 2022. Jenis dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Sugiyono (2017: 37) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,349. Untuk variabel lingkungan kerja memiliki status tidak valid pada pernyataan ke enam belas dan untuk kepuasan kerja memiliki status tidak valid pada pernyataan ke empat, karena nilai r hitung $<$ r tabel yaitu 0,349.

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Nomor Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,575	0,349	Valid
	X1.2	0,781	0,349	Valid
	X1.3	0,748	0,349	Valid

Variabel	Nomor Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	X1.4	0,838	0,349	Valid
	X1.5	0,821	0,349	Valid
	X1.6	0,811	0,349	Valid
	X1.7	0,770	0,349	Valid
	X1.8	0,695	0,349	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,687	0,349	Valid
	X2.2	0,852	0,349	Valid
	X2.3	0,517	0,349	Valid
	X2.4	0,534	0,349	Valid
	X2.5	0,890	0,349	Valid
	X2.6	0,873	0,349	Valid
	X2.7	0,879	0,349	Valid
	X2.8	0,842	0,349	Valid
	X2.9	0,710	0,349	Valid
	X2.10	0,721	0,349	Valid
	X2.11	0,597	0,349	Valid
	X2.12	0,587	0,349	Valid
	X2.13	0,813	0,349	Valid
	X2.14	0,790	0,349	Valid
	X2.15	0,444	0,349	Valid
	X2.16	0,312	0,349	Tidak Valid
	X2.17	0,488	0,349	Valid
	X2.18	0,595	0,349	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,675	0,349	Valid
	X3.2	0,625	0,349	Valid
	X3.3	0,713	0,349	Valid
	X3.4	0,275	0,349	Tidak Valid
	X3.5	0,679	0,349	Valid
	X3.6	0,735	0,349	Valid
	X3.7	0,842	0,349	Valid
	X3.8	0,625	0,349	Valid
	X3.9	0,724	0,349	Valid
	X3.10	0,815	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,594	0,349	Valid
	Y1.2	0,722	0,349	Valid
	Y1.3	0,718	0,349	Valid
	Y1.4	0,727	0,349	Valid
	Y1.5	0,806	0,349	Valid
	Y1.6	0,867	0,349	Valid
	Y1.7	0,763	0,349	Valid
	Y1.8	0,761	0,349	Valid
	Y1.9	0,717	0,349	Valid
	Y1.10	0,540	0,349	Valid

Sumber: Data Olahan. 2022

b. Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat batasan	Keterangan
X1	0,889	0,6	Reliabel
X2	0,933	0,6	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat batasan	Keterangan
X3	0,887	0,6	Reliabel
Y	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan. 2022

Hasil perhitungan tabel 2 diketahui nilai cronbach's alpha untuk variabel disiplin kerja adalah 0,889. Nilai cronbach's alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,933. Nilai cronbach's alpha untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,887 dan nilai cronbach's alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,898. Nilai ini lebih besar dari nilai pebanding 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

TABEL 3
UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas
Sig. 0,147 Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,147 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
Uji Linearitas
Disiplin Kerja * Kinerja Karyawan
Sig. 0,030 Berdasarkan hasil uji disiplin kerja diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,030. Karena nilai sig. (2-tailed) 0,030 lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
Lingkungan Kerja * Kinerja Karyawan
Sig. 0,002 Berdasarkan hasil uji lingkungan kerja diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002. Karena nilai sig. (2-tailed) 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
Kepuasan Kerja * Kinerja Karyawan
Sig. 0,000 Berdasarkan hasil uji kepuasan kerja diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Karena nilai sig. (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
Uji Multikolinearitas
Disiplin Kerja
VIF 1,198 Tolerance 0,835
Lingkungan Kerja
VIF 2,883 Tolerance 0,347
Kepuasan Kerja
VIF 2,839 Tolerance 0,352
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF dari variabel disiplin kerja adalah $1,198 < 10$ dan nilai tolerance $0,835 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel lingkungan

kerja adalah $2,883 < 10$ dan nilai tolerance $0,347 > 0,10$ dan nilai VIF dari variabel kepuasan kerja adalah $2,839 < 10$ dan nilai tolerance $0,352 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka disimpulkan tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Disiplin Kerja

Sig. 0,189

Lingkungan Kerja

Sig. 0,129

Kepuasan Kerja

Sig. 0,478

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar $0,189 > 0,05$. Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,129 > 0,05$ dan nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja sebesar $0,478 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Sumber: Data Olahan. 2022

3. Analisis Regresi Linier Berganda

**TABEL 4
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.508	6.595		1.290	.208
	DisiplinKerja	.418	.183	.349	2.287	.030
	LingkunganKerja	-.023	.123	-.044	-.187	.853
	KepuasanKerja	.501	.235	.500	2.129	.042

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel 4 diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,349X_1 - 0,044X_2 + 0,500X_3$$

Dari model regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,349 yaitu artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai negatif yaitu -0,044 artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Sumatera makmur Lestari di Pontianak. Hal ini menunjukkan bila variabel lingkungan kerja menurun, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,500 yaitu artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera makmur Lestari di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.

TABEL 5
UJI F, UJI T DAN R²

<p>Uji F F 7,847 Sig. 0,001</p> <p>Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai F hitung 7,847 > F tabel (2,95) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Uji T</p> <p>Disiplin Kerja T 2,287 Sig. 0,030</p> <p>Lingkungan Kerja T -0,187 Sig. 0,853</p> <p>Kepuasan Kerja T 2,129 Sig. 0,042</p> <p>Berdasarkan uji T diketahui nilai t hitung disiplin kerja 2,287 > t tabel (2,04841) dan nilai signifikansi 0,030 < 0,05. Nilai t hitung lingkungan kerja -0,187 < t tabel (2,04841) dan nilai signifikansi 0,853 > 0,05. Nilai t hitung kepuasan kerja 2,129 > t tabel (2,04841) dan nilai signifikansi 0,042 < 0,05. Dengan demikian, variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Uji Koefisien Determinasi (R²) R Square 0,457</p> <p>Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R²), diketahui bahwa nilai <i>R Square</i> sebesar 0,457 artinya variabel dependen dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 45,7 persen. Sedangkan sisanya 54,3 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dinyatakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

Sumber: Data Olahan. 2022

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari.

Bagi penelitian selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang dapat diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S.N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad.
- Budhi, R.G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulia, R.A., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A.B.H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pengadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988.

- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomic atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, O.S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E.E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K.M., Hidayatulloh, A.N., Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.

