

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PERDAMAIAN TUNGGAL JAYA GRESIK

**Rifky Ajie Bachtiar<sup>1</sup>, Ch. Menuk Sri Handayani<sup>2</sup>, Noerchoidah<sup>3</sup>**

Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Email: [ajibachtiar073@gmail.com](mailto:ajibachtiar073@gmail.com)<sup>1</sup>, [noerchoidah@unipasby.ac.id](mailto:noerchoidah@unipasby.ac.id)<sup>3</sup>

Koresponden : [menukch@unipasby.ac.id](mailto:menukch@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*Described this study analyzes the effect of work, job satisfaction and work environment on the performance of employees of CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik. This study uses a quantitative approach, the population and the sample used by 50 employees of CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik. According to the results of partial statistical tests, the results show that work discipline, job satisfaction and work environment have a significant effect on employee performance and the test results simultaneously show that work discipline, job satisfaction and work environment have a significant effect on employee performance.*

**Keywords** : *Work discipline, job satisfaction, work environment, employee performance.*

### **ABSTRAK**

Dijelaskan penelitian ini menganalisa pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif, adapun populasi dan sampel yang digunakan ialah 50 karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik. Sesuai hasil uji statistik secara parsial diperoleh hasil bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Semakin kompetitifnya persaingan antar perusahaan atau industri membuat manajemen perusahaan harus melakukan strategi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang telah ada, saat ini banyak perusahaan yang harus merugi akibat tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain dan akibat biaya operasional perusahaan yang dikeluarkan setiap hari semakin meningkat, dengan meningkatnya biaya operasional tidak dibarengi dengan pendapatan yang seimbang akan mengakibatkan perusahaan tersebut harus gulung tikar, sehingga kunci utama yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan ialah memperbaiki sistem keuangan dan melakukan fungsi kontrol yang baik pada kegiatan perusahaan. Perusahaan harus selalu berhati-hati dalam mengambil kebijakan agar tidak merugikan dikemudian hari.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan SDM yang telah tersedia untuk membantu perusahaan mencapai target, SDM juga harus mempunyai keterampilan dan disiplin kerja yang baik agar bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Saat ini salah satu syarat utama agar karyawan bisa bekerja pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama ialah harus mempunyai disiplin kerja yang baik, artinya karyawan yang bisa disiplin akan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih aktif dan memiliki rasa profesionalisme yang tinggi, sehingga hal ini sangat baik dampaknya bagi perusahaan.

Selain itu hal lain yang penting bagi perusahaan ialah kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus menjamin segala hak dan fasilitas yang diperoleh oleh para karyawan selama bekerja. Apabila semua hak dapat terpenuhi maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja, otomatis hasil pekerjaan yang dihasilkan akan memberikan hasil yang maksimal serta karyawan juga akan merasa puas karna hasil kerjanya dapat membantu perusahaan mencapai target. Ketersediaan fasilitas bagi karyawan menjadi salah satu kunci tercapainya kepuasan kerja, apabila karyawan mendapatkan fasilitas penunjang akan mempermudah untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang ada.

Selain itu hal penting pada suatu perusahaan terkait proses kegiatan perusahaan ialah dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, saat ini lingkungan kerja menjadi poin utama bagi perusahaan. Hubungan kerja antar sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan perusahaan harus dijalin dengan harmonis, hal ini tentu saja dilakukan agar terhindar dari konflik yang bisa terjadi apabila lingkungan kerja tidak kondusif.

Sesuai penjelasan hasil wawancara dengan HRD CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik, bergerak di bidang industry pembuatan karet gelang (Rubber Bands) dan karet kompon (Rubber Compound), yang berada di Jln. Wringinanom Ds. Kedunganyar Dsn. Patoman. Menurunnya tingkat disiplin kerja para karyawan selama 3 tahun terakhir membuat produktivitas dan kinerja menurun, akibat dari kurang disiplin tersebut juga mempengaruhi kepuasan kerja banyak yang dari karyawan tersebut di

potong gaji dikarenakan kurang kesadaran disiplin kerja, sementara di lingkungan kerja CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik peneliti melakukan pengamatan terdapat banyak fasilitas pendukung di dalam yang masih belum ada seperti kurangnya sirkulasi udara sebagai tempat keluar masuknya udara sehingga membuat suhu udara di dalam sangat panas, ruangan tempat bekerja baik di produksi maupun di kantor letaknya sangat berdekatan membuat semua kotor dan berdebu sehingga mewajibkan memakai masker di saat bekerja.

## METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif, adapun populasi dan sampel yang digunakan ialah 50 karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Tabel 1  
Uji Validitas

Variabel		r- hitung	r- tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1_1_1	0,893	0,279	Valid
	X1_1_2	0,810	0,279	Valid
	X1_2_1	0,827	0,279	Valid
	X1_2_2	0,781	0,279	Valid
	X1_3_1	0,828	0,279	Valid
	X1_3_2	0,870	0,279	Valid
	X1_4_1	0,799	0,279	Valid
	X1_4_2	0,849	0,279	Valid
	X1_5_1	0,770	0,279	Valid
	X1_5_2	0,780	0,279	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2_1_1	0,754	0,279	Valid
	X2_1_2	0,830	0,279	Valid
	X2_2_1	0,537	0,279	Valid
	X2_2_2	0,815	0,279	Valid
	X2_3_1	0,714	0,279	Valid
	X2_3_2	0,591	0,279	Valid
	X2_4_1	0,836	0,279	Valid
	X2_4_2	0,684	0,279	Valid
	X2_5_1	0,809	0,279	Valid
	X2_5_2	0,770	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3_1_1	0,493	0,279	Valid
	X3_1_2	0,816	0,279	Valid
	X3_2_1	0,799	0,279	Valid
	X3_2_2	0,484	0,279	Valid
	X3_3_1	0,800	0,279	Valid
	X3_3_2	0,374	0,279	Valid
	X3_4_1	0,765	0,279	Valid
	X3_4_2	0,793	0,279	Valid
	X3_5_1	0,591	0,279	Valid
	X3_5_2	0,853	0,279	Valid
X3_6_1	0,853	0,279	Valid	
X3_6_2	0,684	0,279	Valid	
		0,682	0,279	Valid

Kinerja Karyawan (Y1)				
Y1_1_1	0,565	0,279	Valid	
Y1_1_2	0,661	0,279	Valid	
Y1_2_1	0,521	0,279	Valid	
Y1_2_2	0,509	0,279	Valid	
Y1_3_1	0,322	0,279	Valid	
Y1_3_2	0,666	0,279	Valid	
Y1_4_1	0,675	0,279	Valid	
Y1_4_2	0,653	0,279	Valid	
Y1_5_1	0,591	0,279	Valid	
Y1_5_2	0,567	0,279	Valid	

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah.

Sesuai tabel diatas terbukti seluruh item telah valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2  
 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,937	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,885	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,885	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,761	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah.

Sesuai tabel diatas telah terbukti data dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3  
 Uji Normalitas

Uji	Statistik	Nilai	Ket
Uji Kolmogorov-Smirnov	Z	0,108	0,108
Uji Shapiro-Wilk	W	0,989	0,989
Uji Anderson-Darling	A-D	0,108	0,108
Uji Lilliefors	L	0,108	0,108

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Normalitas

Sesuai hasil tabel diatas dinyatakan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4  
Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

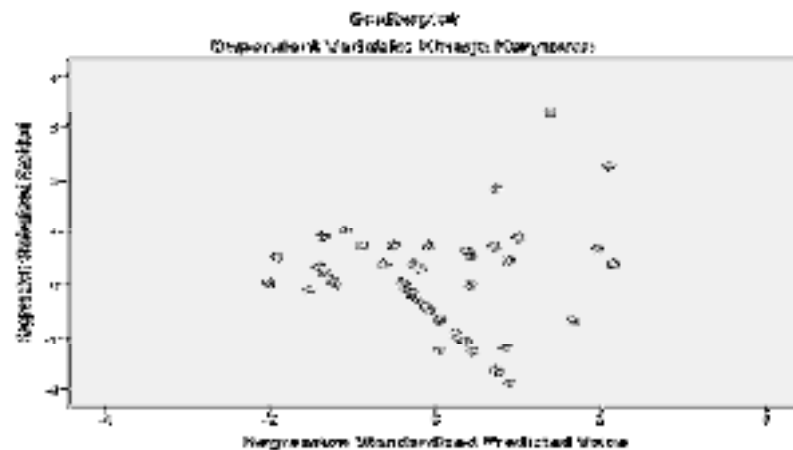
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,764	1,308
	Kepuasan Kerja	,694	1,440
	Lingkungan Kerja	,827	1,209

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS uji Multikolinieritas

Sesuai tabel diatas telah terbukti data terbebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1  
Uji Heteroskedastisitas

Sesuai gambar diatas terbukti data terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

Tabel 5  
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827	.685	.664	1.74669	1.625

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS uji Autokorelasi

Sesuai tabel diatas terbukti data terbebas dari gejala autokorelasi.

## Uji Runs Test

1. autokorelasi.

Tabel 6  
Uji Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.03416
Cases < Test Value	25
Cases ≥ Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	24
Z	-.572
Asymp. Sig. (2-tailed)	.568

a. Median

Sumber : Lampiran Output SPSS uji Runs Test

Sesuai tabel diatas terbukti data terbebas dari gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7  
 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	21.286	2,117		10.057	.000
	Disiplin kerja	.110	.047	.221	2,331	.024
	Kepuasan kerja	.133	.048	.273	2,742	.009
	Lingkungan kerja	.225	.037	.559	6,138	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian instrumen, data diolah

Melalui perolehan analisis persamaan garis regresi dapat ditarik hasil sebagai berikut :

$$Y = 21.286 + 0,221X_1 + 0,273X_2 + 0,559X_3 + e$$

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8  
 Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	.827 <sup>a</sup>	.664

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian instrumen, data diolah

Didapatkan hasil Adjusted R square 0,664 atau 66,4%. Artinya variabel bebas berkontribusi sebesar 66,4%.

## Uji Hipotesis Uji t

Tabel 9  
Uji t

Variabel	t	Sig
Disiplin kerja	2,331	,024
Kepuasan kerja	2,742	,009
Lingkungan kerja	6,138	,000

Sesuai hasil tabel diatas dapat diketahui hasil dari uji t menyatakan bahwa :

1. Didapatkan t-hitung disiplin kerja 2,331 serta signifinkansi  $0,024 < 0,05$ .
2. Didapatkan t-hitung kepuasan kerja 2,742 serta signifinkansi  $0,009 < 0,05$ .
3. Didapatkan t-hitung lingkungan kerja 6,138 serta signifinkansi  $0,000 < 0,05$ .

## Uji F

Tabel 10  
Uji F

	F	Sig.
Regression	33.284	.000 <sup>a</sup>

Sesuai tabel diatas didapatkan f-hitung 33.284 serta signifinkansi  $,000 < 0,05$ .

## SIMPULAN

1. Disimpulkan bahwa telah terbukti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.

2. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.
3. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja telah terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.
4. Disimpulkan bahwa secara simultan terbukti ada pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik.

## IMPLIKASI

Pihak CV. Perdamaian Tunggal Jaya Gresik harus selalu memperhatikan disiplin kerja setiap karyawannya agar selalu datang bekerja dengan tepat waktu serta bekerja secara profesional. Hal lain yang harus dilakukan ialah tercapainya kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus menjamin segala hak dan fasilitas yang diperoleh oleh para karyawan selama bekerja. Apabila semua hak dapat terpenuhi maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja, otomatis hasil pekerjaan yang dihasilkan akan memberikan hasil yang maksimal serta karyawan juga akan merasa puas karna hasil kerjanya dapat membantu perusahaan mencapai target. Selain itu hubungan kerja antar sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan perusahaan harus dijalin dengan harmonis, hal ini tentu saja dilakukan agar terhindar dari konflik yang bisa terjadi apabila lingkungan kerja tidak kondusif.

## KETERBATASAN PENELITIAN

- a. Jawaban yang diberikan responden terkadang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- b. Pada saat penyebaran kuesioner terdapat kendala dampak covid 19, yang mengharuskan peneliti, HRD, maupun responden harus mematuhi protokol kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Arikunto. (2010). Teknik Sampel. In *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik-Revisi ke X*.
- Daryanto, B. dan. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan . *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 53(9), 1689–1699.
- Fiqi, M. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. TIARA ABADI PAMEKASAN. *Ayan*, 8(5), 55.
- Ghonyah, N. dan M. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan

- Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. In *International Journal of Physiology*.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- M. Abdul kholil, Marzolina, T. (2013). Faculty of Economic, Riau University,. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. INTI KARYA PLASMA TAPUNG*, 4(1), 294–308.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Katiandago, C. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo area Manado*. 2(3), 1592–1602.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D).