

# **PENGARUH LINGKUNGAN, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HOME INDUSTRY EXO COLLECTION* DESA PANJER KEBUMEN**

**Eni Lutfiyah**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

[enilutfiyah1441@gmail.com](mailto:enilutfiyah1441@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara lingkungan, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen, baik secara individu maupun bersama-sama. Populasi adalah seluruh karyawan *Home Industry Exo Collection* yang berjumlah 80 karyawan. Jumlah sample diambil sebanyak 64 karyawan yang dikembangkan Issac dan Michael. Pengumpulan data menggunakan angket sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan deskriptif, Uji t, korelasi ganda dan Uji F. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja kategori sangat baik (65,6%), kepuasan kerja kategori sangat puas (78,1%), disiplin kerja kategori sangat baik (76,7%) dan kinerja karyawan kategori sangat baik (89,1%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan sebesar 20%. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan sebesar 50,8%. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan sebesar 20,5%. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 81%.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

## **A. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Menurut Hasibuan (2014:202), “karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan”.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Indra Bastian dalam bukunya Irham Fahmi, (2013:128), "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (setrategic planning) suatu organisasi". Menurut Panji Anoraga (2014:11) "Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya".

Menurut Sedarmayanti dalam Unggul Wahyu Ginanjar (2016:14) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu perusahaan selain lingkungan kerja yang kondusif adalah kepuasan kerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:117)"mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorablenes or unfavorablenes with employees view their work.*(Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja)".

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan hasil yang optimal dari suatu organisasi, dibutuhkan dukungan berbagai faktor kerja. Salah satu dari faktor yang berdampak pada hasil kerja adalah kepuasan kerja. Untuk itu, dalam penelitian ini diambil judul : Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja,

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen ?(2) Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen?(3) Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen?(4) Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen ?

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Veronica Aprillia 2011 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang”. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variable independent yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dari nilai F pada uji-F sebesar 119,363 lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,005$  dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) maka semakin meningkat pula kinerja (Y) karyawan PT Indomulti Plasindo di kota Semarang. Nilai *adjust r square* sebesar 0,828 (82,8%) atau bisa diartikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 82,8% kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di kota Semarang.

## B. METODE PENELITIAN

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian dilakukan *Home Industry Exo Collection* Desa Panjer Kebumen, sedangkan

waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling adalah simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Instrumen penelitian menggunakan uji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pada umumnya berada pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 65,6%, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja pada umumnya berada pada kategori sangat puas dengan presentase sebesar 78,1%, variabel disiplin kerja pada umumnya pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 76,7%, dan kinerja karyawan pada umumnya pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 89,1%.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, terdapat dampak positif dan signifikan baik secara individu maupun secara simultan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $r = 0,448$  dan  $t_{hitung} = 3,882$  dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$ . Sehingga diperoleh koefisien determinasi  $(r)^2 = 0,200$  sumbangan 20%. Maka semakin baik lingkungan kerja semakin baik kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $r = 0,713$  dan  $t_{hitung} = 7,866$  dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$ . Sehingga diperoleh koefisien determinasi  $(r)^2 = 0,508$  sumbangan 50,8%. Maka semakin puas kerja semakin baik kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $r = 0,453$  dan  $t_{hitung} = 3,931$  dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$ . Sehingga diperoleh koefisien determinasi  $(r)^2 = 0,205$  sumbangan 20,5%.

Maka semakin baik disiplin kerja semakin baik kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien korelasi ganda sebesar  $R = 0,900$  dan  $F_{hitung} = 85,218$  dengan  $sig = 0,000 < 0,05$ . sehingga diperoleh koefisien determinasi ganda  $(R)^2 = 0,810$  sumbangan 81%.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial
(Constant)	.4762	1.726		-.2758	.008			
X1	.206	.053	.263	.3882	.000	.658	.448	.218
X2	.972	.124	1.260	.7866	.000	.842	.713	.443
X3	.504	.128	.606	.3931	.000	.699	.453	.221

a. Dependent Variable: Y

**Hasil Ringkasan Koefisien Korelasi Ganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	f1	f2	Sig. F Change
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.800	1.278	.810	85.218		0	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Hasil Ringkasan Analisis Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417.715	3	139.238	85.218	.000 <sup>b</sup>
Residual	98.035	60	1.634		
Total	515.750	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Ada *pengaruh* yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara individual maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Home Industry Exo Collection Desa Panjer Kebumen. Saran yang dapat diberikan untuk pihak perusahaan, para karyawan serta pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah memperhatikan keselamatan karyawan, lebih memperhatikan hubungan dengan karyawan dan melakukan pengawasan lebih baik lagi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosda
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta
- Aprillia, Veronica. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung. Alfabeta

Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Askara

Unggul Wahyu Ginanjar. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industry Cotton Buds Triyo*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo

