

Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Jaya Energi

Lisdah Oktavia

Universitas Buddhi Dharma

Email : lisdahhoktavia@gmail.com,

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki kinerja yang optimal dan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia juga faktor utama dalam operasional perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan bantuan manajemen dalam organisasi atau perusahaan untuk mengatur dan mengelolanya. Faktor ini akan membentuk budaya dan lingkungan kerja yang akan berakibat pada motivasi dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menganalisa dan untuk mengetahui hubungan yang terjadi di PT. Makmur Jaya Energi, khususnya mengenai hubungan pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan-nya pada PT Makmur Jaya Energi. Dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen sampel dengan banyak 100 responden. Program yang digunakan untuk analisa hasil data adalah SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan data primer dengan jenis metode penelitian kualitatif. Didapati hasil uji secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga didapat uji simultan dikatakan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$..

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja,

Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Operasional suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan jika ada S D M didalamnya. Sumber daya manusia, memiliki posisi prioritas. Begitu juga dengan kualitas yang dihasilkan, karena dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Peneliti menganalisa dan untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Jaya. Perusahaan bergerak di industri *supplier* atau penyalur bahan bakar minyak. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016, perusahaan ini berlokasi di JL. Marsekal Suryadarma Neglasari, Kota Tangerang, Banten dalam wilayah Aeropolis Commercial Park 1, lantai G, Unit 002 dengan populasi 100 karyawan.

Dimana dalam pengamatan fenomena pada perusahaan PT. Makmur Jaya Energi, terjadi masalah pada budaya kerja yang membentuk lingkungan kerja kurang efektif dan efisien dan membuat motivasi dan disiplin kerja menurun. Maka dari hal tersebut didapatlah sebuah rumusan masalah.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang didapat dan akan diteliti :

1. Berpengaruhkah budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
2. Berpengaruhkah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
3. Berpengaruhkah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
4. Berpengaruhkah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?
5. Berpengaruhkah budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di PT Makmur Jaya Energi mengenai kinerja karyawan dari peneliti adalah:

1. Mengetahui pengaruh sebesar apa budaya kerja
2. Mengetahui pengaruh sebesar apa pengaruh lingkungan kerja
3. Mengetahui pengaruh sebesar apa pengaruh motivasi kerja.
4. Mengetahui pengaruh sebesar apa pengaruh disiplin kerja.
5. Mengetahui pengaruh sebesar apa pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya kerja

Sumber daya manusia sangat terkait pada budaya kerja dalam perusahaan. Karena budaya kerja akan diimplementasikan oleh pekerjanya. Menurut (Sudaryo et al. , 2018, p.108) dalam bukunya mengatakan bahwa :

“Asas kepercayaan individu dan kelompok akan membentuk kebiasaan dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugasnya sehari-hari.”

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2021) dalam bukunya Manajemen Kinerja mengatakan bahwa :

“Hasil yang dihasilkan pekerja dapat dilihat dari budaya kerja dan nilai-nilai yang diterapkannya.”

Dalam artikel-nya (Sanjaya, 2021)

“Semua faktor dapat mempengaruhi budaya Kerja baik dari, Perilaku, Kondisi lingkungan fisik-lingkungan non fisik pekerjaan, kedisiplinan, sinergi dan motivasi.”

Lingkungan kerja

Menurut (Silaswara et al., 2021, p. 60) menyatakan bahwa :

“Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan membuat pekerja fokus sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Selain itu juga, lingkungan yang suportif dapat membuat karyawan memiliki produktivitas yang tinggi jika dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tidak suportif. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu tempat atau ruangan dan juga suasana kerja.”

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) dalam jurnal-nya mengatakan bahwa, :
“Manajemen sangat perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja.”

Menurut (Agnes Pretty Rachel & Agus Kusnawan, 2022) dalam jurnal-nya mengatakan bahwa,

“Area yang digunakan karyawan untuk bekerja dan menyebabkan pembentukan relasi pada karyawan disebut dengan lingkungan kerja.”

Motivasi Kerja

Dalam buku-nya Robbins (Wahjono et al., 2020, p. 69) mengatakan bahwa motivasi dapat berarti:

“Dorongan yang didasari oleh kebutuhan dan kemampuan untuk men-capai tujuan-organisasi.” Lalu, da lam (Silaswara et al., 2021, p.60) dalam bukunya, mengatakan bahwa :

“Motivasi yang tinggi akan membuat segala sesuatunya berjalan dengan baik.”

Dalam buku (Priyono & Marnis, 2008, p.11) mengatakan bahwa :

“Kebijakan manajemen dalam perusahaan dengan sistem apresiasi akan berdampak baik bagi kinerja karyawan karena memacu motivasinya.”

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam jurnal atikel (Fen & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai jika semua karyawan memiliki disiplin kerja yang berfungsi dengan baik”. Menurut Siswanto dalam artikel (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa:

“Sikap menghargai atau menghormati aturan yang tertulis maupun tidak yang berkalu dalam perusahaan dan bertanggungjawab dalam menjalankannya adalah sikap disiplin kerja”.

Kinerja Kerja

Kemudian menurut Dadan Mengatakan bahwa :

“Kinerja dapat diukur melalui periode rentang waktu.” Lalu menurut Kasmir dalam artikel (Hustia, 2020) mengatakan bahwa :

“Ada beberapa indikator dalam bekerja untuk menilai kinerja, baik dari segi kualitas, kuantitas, jangka waktu, dan hubungan antar karyawan.”

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Makmur Jaya Energi adalah perusahaan industri penyalur atau *supplier* bahan bakar minyak. Beroperasional pada tahun 2016, perusahaan ini berlokasi di JL. Marsekal Suryadarma Neglasari, Kota Tangerang, Banten dalam wilayah Aeropolis Commercial Park 1, lantai G, Unit 002.

Populasi dan Sampel

Populasi

Peneliti menurut (Sugiyono 2012,80) bukunya mengatakan bahwa, objek atau subjek yang mempunyai karakteristik yang sesuai dengan standar tetap yang akan diteliti dapat disebut sebagai komunitas atau populasi. Penelitian populasi PT. Makmur Jaya Energi berjumlah 100 karyawan.

Sampel

Sampel adalah beberapa populasi yang digunakan untuk mewakili seluruh populasi yang tidak terhitung. Penelitian menggunakan metode *Probability Sampling* – Random Sampling dengan menggunakan pengertian sampel jenuh. Besar sampel yang diperoleh adalah 100 responden, artinya penulis akan meneliti sebanyak 100 orang karyawan.

Operasional Variabel

Penelitian memiliki empat variabel bebas atau independen diantaranya adalah budaya kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), disiplin kerja (X_4). Kemudian untuk variabel terikat/dependen adalah kinerja karyawan (Y).

TABEL I. 1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X_1)	a. Faktor Eksternal	1. Sikap Terhadap Pekerjaan 2. Lingkungan Nyaman 3. Apresiasi Hasil Pekerjaan 4. Kerja Sama yang Baik 5. Kedisiplinan 6. Keterbukaan 7. Flexibilitas	Likert
	b. Faktor Internal	8. Saling Bersinergi 9. Teratur 10. Bertanggung Jawab	
Sumber : Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0 (Marnisah, 2020,70)			
Lingkungan Kerja (X_2)	a. Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan 2. Pewarnaan 3. Suhu Udara 4. Kebersihan 5. Kelembapan Udara 6. Sirkulasi udara 7. Tata letak 8. Kebisingan 9. Keamanan	Likert
	b. Lingkungan Kerja Non-Fisik	10. Hubungan antara rekan kerja	
Sumber : Penelitian Sumber Daya Manusia (Surajiyo et al., 2020,71)			
Motivasi	a. Faktor Eksternik	1. Apresiasi dari Atasan	Likert

Kerja (X ₃)	b. Faktor Intrinsik	2. Prestasi Kerja 3. Jenjang Karir 4. Pemberiaan Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja 8. Target dan Kebijakan dari Perusahaan 9. Pimpinan yang Mendukung 10. Motivasi Individu	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Mulyadi 2016,96)			
Disiplin Kerja (X ₄)	a. Faktor Eksternal b. Faktor Internal	1. Absensi 2. Tepat Waktu 3. Ketelitian 4. Loyalitas 5. Taat Aturan Perusahaan 6. Mengerti dan Menjalankan Instruksi 7. Tanggung Jawab 8. Solidaritas 9. Profesional 10. Integritas	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Tegor et al., 2020,109)			
Kinerja (Y)	a. Prestasi Kerja b. Perilaku Dalam Bekerja	1. Efisiensi. 2. Efektifitas 3. Keandalan 4. Teliti 5. Inisiatif 6. Profesional. 7. Evaluasi Kinerja 8. Komunikasi Yang Efektif 9. Disiplin 10. Konsisten	Likert
Sumber : Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0 dalam (Marnisah, 2020,100)			

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

1. Normalitas

Untuk menguji model regresi apakah regresi berdistribusi normal atau tidak. Penyebaran data dikatakan normal apabila data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal yang dapat dilihat pada gambar plot probabilitas normal (normal probability plot), Menurut Ghozali dalam (Kurniawan 2019,150).

2. Heteokesdatisitas

Heteroskedastisitas adalah pengujian model regresi yang baik dilihat dari hasil data yang membentuk suatu gelombang atau pola. varian residual. Menurut (Priyono & Marnis, 2008,91).

3. Multikorelasi

Multikolinearitas adalah pengujian model regresi yang baik dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji T

Uji T adalah pengujian parsial untuk melihat pengaruh setiap variabel dan nilai signifikan terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2013,245) dengan syarat signifikan bila nilai T_{hitung} lebih besar T_{Tabel} .

5. Uji F

Uji F pengujian simultan untuk melihat pengaruh setiap variabel dan nilai signifikan terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2013,245), dengan syarat signifikan bila nilai F_{hitung} lebih besar F_{Tabel} .

6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R²)

TABEL I.2 Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^e									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,880 ^a	,775	,773	2,880	,775	337,320	1	98	,000	
2	,910 ^b	,828	,824	2,531	,053	29,830	1	97	,000	
3	,915 ^c	,837	,831	2,479	,009	5,156	1	96	,025	
4	,919 ^d	,844	,837	2,435	,007	4,457	1	95	,037	2,095

- a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja
- b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja
- c. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
- d. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
- e. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menampilkan persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = 1.790 + 0.554X_1 + 0,475X_2 + 0,087X_3 + 0,217X_4$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif 1,790 menunjukkan besarnya tingkat turnover kerja pada PT. Makmur Jaya Energi, jika tidak ada variabel lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja adalah positif 1,790 satuan.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) variabel lingkungan kerja sebesar 0,554 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel stress kerja dan beban kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Makmur Jaya Energi sebesar 0,554 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) variabel stress kerja positif sebesar 0,475 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera sebesar 0,475 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan
4. Nilai koefisien regresi (b_3) variabel beban kerja positif sebesar 0,087 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Makmur Jaya Energi sebesar 0,087 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan
5. Nilai koefisien regresi (b_4) variabel beban kerja positif sebesar 0,214 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap tingkat *turnover* pada PT. Makmur Jaya Energi sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

2. Tabel Uji Hipotesis

• Uji T

1. Variabel budaya kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} budaya kerja 6,648 lebih besar t_{tabel} 1,659 dan 0,000 lebih kecil 0.05) terhadap kinerja(Y) pada PT. Makmur Jaya Energi,
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} lingkungan kerja 6,101 lebih besar t_{tabel} 1,659 dan 0,006 lebih kecil 0,05) terhadap kinerja(Y) pada PT. Makmur Jaya Energi.
3. Variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} motivasi kerja 2,602 lebih besar t_{tabel} 1,659 dan 0,000 lebih kecil 0.05) terhadap kinerja(Y) pada PT. Makmur Jaya Energi
4. Variabel disiplin kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} disiplin kerja 2,111 lebih besar t_{tabel} 1,659 dan 0,000 lebih kecil 0.05) terhadap kinerja(Y) pada PT. Makmur Jaya Energi,

- **Uji F**

Dari hasil yang diperoleh variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat dengan hasil nilai F hitung sebesar 470,626, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai F hitung lebih besar F tabel atau 470,626 lebih besar 2,69 atau tingkat signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil 0,05. Maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

KESIMPULAN

Budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja semuanya berpengaruh secara uji-parsial dan uji-simultan dengan taraf signifi-kan, terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Jaya Energi.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat menambahkan variabel-variabel independen lainnya, baik diobjek yang sama maupun objek berbeda. Untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Harapan-nya penulis hasil penelitian ini, bermanfaat dan bisa me-nambah pengetahuan pembaca mengenai budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Agnes Pretty Rachel, & Agus Kusnawan. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. 1*, 120–130.
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. 2*(2).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kurniawan, A. (2019). *METODE RISET UNTUK EKONOMI DAN BISNIS*. ALFABETA.
- Marnisah, L. (2020). *MANAJEMEN SDM; Berbasis REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. Deepublish.
- Mulyadi. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. IN MEDIA.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3*(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Priyono, & Marnis. (2008). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (T. Chandra (ed.)). Zifatama.
- Sanjaya, F. A. (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis, 7*(1), 070–082.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hermawan, E., & Andy. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (C. Y. Giap (ed.)). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *MANAJEMEN KINERJA* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK* (T. Erang (ed.)). ANDI.

- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. ALFABETA.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Deepublish.
- Tegor, Siswanto, D. J., & Siagian, M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Deepublish.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *PERILAKU ORGANISASI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0* (Monalisa). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>