

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera

Nanon Pusparini<sup>1)\*</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>nanonpspaarni@gmail.com

<sup>2)</sup>suganda.suganda@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Lingkungan Kerja  
Disiplin Kerja  
Loyalitas Kerja  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur besaran pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera. Pengumpulan data diambil melalui penyebaran kuesioner kepada 104 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. metode pengekajian hasil yang dipakai pada hal ini diantaranya berupa Uji reliabilitas serta validitas menggunakan nilai cornbach alpha, serta dengan analisis regresi untuk mengetahui penjabaran hasil pengujian. Nilai analisis regresi ialah  $y = 9.449 + 0.146 + 0.318 + 0.338$ , Untuk thitung, lingkungan kerja memiliki thitung sebesar 3.120 lebih tinggi dari nilai ttabel 1.66023 dengan sig. dibawah 0.05 yakni 0.002. disiplin kerja memiliki thitung sebesar 5.329 lebih tinggi dari ttabel 1.66023 sig. dibawah 0.05 yakni 0.000. loyalitas kerja memiliki t-hitung sebesar 5.989 lebih tinggi dari nilai ttabel 1.66023 sig. dibawah 0.05 yakni 0.000. untuk fhitung memiliki nilai sebnyak 19.507 lebih tinggi dari ftabel 2.70 dengan sig. sejumlah 0.000 lebih kecil dari sig. yng diterapkan 0.05 maka hipotesis ini disimpulkan terbukti berpengaruh  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  Diterima. dalam saat bersamaan ketiga variable tersebut menjabarkan pengaruh yang signifikans Terhadap kinerja karyawan.

### I. PENDAHULUAN

Secara turun-temurun kebutuhan penggunaan tenaga kerja sangat amat diperlukan sebagai wadah dalam mengemban sisi peningkatan produktivitas dan kemajuan suatu usaha, perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tentunya memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk kelayakan kemampuannya dalam bekerja di perusahaan, kualifikasi ini juga tentunya merujuk kepada kemampuan serta bakat kemudian bisa sampai kepada hal-hal yang harus di evaluasi oleh karyawan jika belum memenuhi kriteria perusahaan sehingga bisa melakukan perekrutan ulang atau melakukan pelatihan ulang. Sumber daya manusia yang baik ini kemudian akan didukung oleh beberapa faktor yang sama pentingnya berupa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja. lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan banyak motivasi kepada para pekerja, disiplin kerja ditujukan agar bisa membantu mengedepankan sisi tanggung jawab yang dimiliki oleh pekerja supaya kedepannya tidak ada yang terganggu, dan loyalitas kerja ini juga salah satu faktor penting untuk mengukur seberapa besar kepercayaan dan dedikasi pekerja kepada perusahaan dalam bekerja sehingga pekerjaan-pekerjaan yang diberikan bisa di laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tidak ada rasa keberatan didalam penyelesaiannya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja organisasi”.

Menurut Sunyoto yang dikutip oleh (Christiandi & Hermawan, 2022) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat sekitar karyawan / diantara para pekerja serta dapat mempengaruhi dalam proses karyawan mentuntaskan segala kewajibannya atau dengan kata lain secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan”.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Idris Efendi & Gregorius Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa :

“Lingkungan dalam kerja ialah seluruh instrumen, perkakas yang ditemukan, serta lingkungan sekitar seorang pekerja, metode kerjanya, aturannya yang baik sebagai individu ataupun dalam tim”.

### Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) mengemukakan :

“Disiplin kerja ialah bentuk pemahaman dan kemauan individu dalam mengikuti seluruh ketentuan perusahaan dan norma sosial yang ada”.

Menurut (Eso Hernawan & Fransisca Elsy Mulandoro, 2021) mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja merupakan indikator dalam mengukur bagaimana peranan seorang pimpinan secara menyeluruh bisa dijalankan dengan baik. Disiplin juga menjadi upaya kontrol diri pekerja dan penegakan secara sistematis, yang memperlihatkan keseriusan pekerja dalam bekerja di perusahaan atau organisasi”.

### Loyalitas Kerja

Kata loyalitas ini diperoleh dari kata loyal yang berarti setia. loyalitas kerja sendiri ialah pengukuran kesetiaan, pengabdian serta kepercayaan ditujukan pada seseorang dan instansi terkait, yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab dan cinta

Menurut Utomo dalam Kutipan (Louisa & Widiyanto, 2023) mengatakan bahwa :

“karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi yang bekerja tidak hanya untuk diri sendiri melainkan bekerja untuk kepentingan lain yaitu perusahaan tempatnya bekerja”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan :

“Kinerja karyawan adalah bentuk hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan juga kuantitas yang dicapai ketika menjalankan pekerjaan selaras dengan tanggung jawab dan kewajiban yang sudah diberikan”.

Menurut Byar & Rue dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan

“Kinerja merupakan tingkatan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Kinerja juga yang akan memperseimbangkan orang tersebut telah memenuhi tugas yang diberikan dengan baik atau belum”.

Menurut Pujiarti dalam (Putri & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

### III. METODE

Menurut pendekatannya, Penelitian ini termasuk kedalam Penelitian Kuantitatif, yang dimana hasilnya bersumber dari penelitian yang berdasar pada pengujian teori dari masing-masing variable. Kemudian hasil data yang didapatkan dari penelitian ini bersumber dari adanya pengecekan secara langsung didalam lapangan yang kemudian ditabulasi menjadi data numerik, selanjutnya data tersebut kemudian diolah kembali dengan bantuan program SPSS versi 25 yang memuat macam-macam model data statistik yang ingin dibutuhkan.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 140 orang karyawan pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera dan Pengukuran Sampel yang dihasilkan ialah sebanyak 104 orang karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin.

### IV. HASIL

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

##### a. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295 <sup>a</sup>	.087	.078	2.99666

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Menurut Tabel *Model summary* diatas diperlihatkan bahwa Besaran nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdapat pada R square ialah 0.087 atau 8.7% sehingga bisa diperjelas kalau nilai hasil kedua variable ini lingkungan kerja (X1) punya pengaruh pada variable kinerja karyawan (Y) sebanyak 8.7%

##### b. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.467 <sup>a</sup>	.218	.210	2.77394
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Mnurut tabel *Model summary* diatas diperlihatkan bahwa Besaran nilai variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdapat pada R Square ialah 0.218 atau 21.8% sehingga bisa diperjelas kalau nilai disiplin kerja (X2) punya pngaaruh pada variable kinerja karyawan (Y) sebanyak 21.8%

### c. Loyalitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.253	2.69771

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_LOYALITASKERJA

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Mnurut tabel *Model summary* diatas diperlihatkan bahwa Besaran nilai variabel loyalitas Kerja (X3) yang terdapat pada R Square ialah 0.260 atau 26.0% sehingga bisa diperjelas kalau nilai Loyalitas Kerja (X2) punya pngaaruh pada variable kinerja Karyawan (Y) sebanyak 26.0%.

### d. Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.369	.350	2.51583

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_LINGKUNGANKERJA, TOTAL\_DISIPLINKERJA, TOTAL\_LOYALITASKERJA

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Pada tabel *Model Summary* di atas, diperlihatkan bahwa Besaran hasil pada *Adjusted R Square* ialah 0.350 atau 35% sehingga bisa diperjelas kalau nilai tersebut mempunyai indikasi pengaruh pada variable kinerja Karyawan (Y) sebanyak 35.0% dan diperoleh nilai sisa sebesar 65% ini nantinya akan diperjelas pada variable lainnya yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

## 2. Uji Hipotesis (Uji Parsial T)

### a. Uji T parsial terhadap variabel Lingkungan kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.850	3.654		8.990	.000
TOTAL_LINGKUNGAN KERJA	.261	.084	.295	3.120	.002

a. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25

Pada hasil yang telah diringkas dalam pengkajian uji parsial T kolom di atas, diperlihatkan secara jelas bahwa hubungan antar kedua variabel di atas memiliki besaran yang sig. yaitu 0.002 dan mempunyai nilai dibawah taraf yang dipakai yaitu sebanyak 0.05. untuk membuktikan dengan lebih lanjut terlihat olahan hitung yang menunjukkan nilai sebesar 3.120 yang berada diatas tabel yakni sejumlah 1.66023. perolehan hipotesis yang bisa diunjukkan melalui nilai parsial ini adalah Ho ditolak, dan H1 Diterima.

### b. Uji T parsial terhadap variabel Disiplin kerja (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.752	4.036		5.637	.000
TOTAL_DISIPLIN KERJA	.491	.092	.467	5.329	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : SPSS 25

Pada hasil yang telah diringkas dalam pengkajian uji parsial T kolom diatas, diperlihatkan secara jelas bahwa hubungan antar kedua variabel diatas memiliki besaran yang sig. yaitu 0.000 dan mempunyai nilai dibawah taraf yang dipakai yaitu sebanyak 0.05. untuk membuktikan dengan lebih lanjut terlihat olahan thitung yang menunjukkan nilai sebesar 5.329 yang berada diatas ttabel yakni sejumlah 1.66023. perolehan hipotesis yang bisa diunjukkan melalui nilai parsial ini adalah Hoditolak, dan H2 Diterima.

**c. Uji T parsial terhadap variabel Loyalitas kerja (X3)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.178	3.522		6.581	.000
TOTAL_LOYALITAS KERJA	.491	.082	.510	5.989	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

Sumber : SPSS 25

Pada nilai yang telah diringkas dalam pengkajian uji parsial T kolom diatas, diperlihatkan secara jelas bahwa hubungan antar kedua variabel diatas memiliki besaran yang sig. yaitu 0.000 dan mempunyai nilai dibawah taraf yang dipakai yaitu sebanyak 0.05. untuk membuktikan dengan lebih lanjut terlihat olahan thitung yang menunjukkan nilai sebesar 5.989 yang berada diatas ttabel yakni sejumlah 1.66023. perolehan hipotesis yang bisa diunjukkan melalui nilai parsial ini adalah Ho ditolak, dan H3 Diterima.

**3. Uji Hipotesis (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.407	3	123.469	19.507	.000 <sup>b</sup>
	Residual	632.939	100	6.329		
	Total	1003.346	103			

a. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_LOYALITASKERJA, TOTAL\_LINGKUNGERJA, TOTAL\_DISIPLINKERJA

Sumber : SPSS 25

Dalam perolehan tabel uji F ANOVA telah terlihat jika Nilai  $F_{hitung}$  ialah sebanyak 19.507 dengan nilai signifikansi sebanyak 0.000. dari hasil berikut pula uji F ini mempunyai nilai yang berada dibawah nilai signifikansi yang telah di tetapkan yaitu 0.05 serta memiliki hasil  $F_{tabel} (2.70) < 19.507 f_{hitung}$  maka hasil ini bisa ditetapkan sebagai Model Regresi yang baik untuk dipakai. Variable bebas pada pengujian ini terdiri atas variable lingkngan Krja (X1), Displin krja (X2), Lyalitas krja (X3) bisa dipakai untuk meneliti besaran pengaruh variable terikat yaitu variable kinerja karyawan (Y).

## V. KESIMPULAN

Bersumber dari pengkajian serta perolehan analisis yang terkait di halaman yang sebelumnya, Adapun simpulan yang bisa diperoleh ialah :

1. Terdapat pengaruh secara parsial antar variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan dengan adanya besaran pengaruh yang tertera pada kolom tabel model summary R Square sejumlah 0.087 atau 8.7%, lalu dibuktikan dengan hasil hipotesis diperoleh hasil hitung (3.120) di atas tabel (1.66023) dan mempunyai hasil sig sejumlah 0.002 lebih di bawah dari taraf sig yang telah ditentukan yakni sebesar 0.05, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) ini terbukti berpengaruh yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antar variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan dengan besaran pengaruh yang tertera pada kolom tabel model summary R Square sejumlah 0.218 atau 21.8%. lalu dibuktikan dengan hasil hipotesis diperoleh hasil hitung (5.329) di atas tabel (1.66023) dan mempunyai hasil sig sejumlah 0.000 lebih di bawah dari taraf sig yang telah ditentukan yakni sebesar 0.05. sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) ini terbukti berpengaruh yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antar variabel Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan dengan besaran pengaruh yang tertera pada kolom tabel model summary R Square sejumlah 0.260 atau 26.0%. lalu dibuktikan dengan hasil hipotesis diperoleh hasil hitung (5.989) di atas tabel (1.66023) dan mempunyai hasil sig sejumlah 0.000 lebih di bawah dari taraf sig yang telah ditentukan yakni sebesar 0.05. maka variabel hasil yang diperoleh adalah Variabel Loyalitas Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) ini terbukti berpengaruh yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima.
4. Besaran hasil statistik bahwa hasil hitung sejumlah 19.507 lebih di atas tabel 2.70 dengan hasil probabilitas sig sejumlah 0.000. karena hasil probabilitas sig berada di bawah hasil probabilitas sig yang telah ditentukan yakni 0.05 sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis ini telah terbukti. Besaran Pengaruh secara simultan kemudian disimpulkan dalam tabel koefisien determinasi (Adjusted R square) sejumlah 0.350 juga menunjukkan bahwa variabel independen dalam variabel dependen adalah berjumlah 35% dan besaran variabel sisa berjumlah 65% ada di luar penelitian. Besaran yang dimiliki dari dilakukannya penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama punya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera dan dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh keadaan serta situasi Lingkungan kerja yang berada di perusahaan, perilaku disiplin kerja yang cukup, dan pengaruh Loyalitas kerja yang tinggi yang kedepannya bisa terus memberikan hasil kerja yang optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama* (Vol. 1, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

- Eso Hernawan, & Fransisca Elsy Mulandoro. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric* (Vol. 1, Issue 1).
- Idris Efendi, & Gregorius Widiyanto. (2022). *Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu* (Vol. 1, Issue 2).
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. In *NIKAMABI : JURNAL EKONOMI & BISNIS* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Louisa, F., & Widiyanto, G. (2023). *Pengaruh Peningkatan Gaji, Insentif, Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Senyum Pesona Timur* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa* (Vol. 1, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.freepik.com/>
- Wibowo, FX. 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>