

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agustinus I Gede Muliarsa¹, Gde Bayu Surya Parwita², Ni Nyoman Suryani³

Ni Wayan Ari Sudiartini, SE., M.Si⁴

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

⁴Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta

Email : gede_agustinus@yahoo.com ; gdebayusurya@unmas.co.id ;
nyomansuryani@unmas.ac.id; wayan.ari1987@gmail.com

ABSTRACT

For the progress of its business, the company seeks to improve the performance of its employees in order to satisfy consumers by prioritizing good and friendly service quality. This study aims to determine the influence between work environment and job characteristics. and work discipline on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Raditya Dewata Perkasa, amounting to 175 people. The sample in this study was 64 people. The determination of the sample in this study was using the Slovin method. The data collection methods used in this study were by conducting observations, interviews, and by distributing questionnaires. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis techniques. The analytical tool used is SPSS 23.0. The results of this study indicate: 1) work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. 2) Job characteristics variables also have a positive and significant effect on employee performance. 3) Work discipline variables also have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, job characteristics, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Demi kemajuan usahanya perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat memuaskan konsumen dengan mengutamakan pada kualitas pelayanan yang baik dan ramah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa yang berjumlah 175 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, serta dengan menyebarkan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi liner berganda. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel Karakteristik pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2018:1) manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan organisasi dapat diukur dari efektivitas atau kegagalan kinerja karyawan. Menurut Li (2016), Johari (2015), kinerja karyawan yang unggul dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi tujuan organisasi oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu mempelajari faktor-faktor karakteristik pekerjaan, kecocokan orang terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi. Ramli dan Yudhistira (2018) mengatakan bahwa jika kinerja karyawan dapat dioptimalkan, perusahaan akan dapat memenangkan persaingan persaingan bisnis.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Afandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan

tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) serta Amalia, dkk (2019) memaparkan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri dari lima indikator yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*)

Disiplin kerja juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno *et al*, (2016) disiplin kerja adalah aspek dari sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi. Salah satu syarat agar disiplin dapat tercapai atau ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya suatu aturan dan pembagian kerja yang tuntas sampai ke pegawai atau petugas yang paling bawah sekalipun sehingga setiap pegawai atau karyawan akan mengerti dan sadar akan tugasnya, bagaimana cara

melakukannya, kapan pengerjaannya akan dimulai dan selesai, seperti apa hasilnya dan kepada siapa yang akan mempertanggung-jawabkan hasil pekerjaan tersebut (Wahyudi, 2019: 352).

PT.Raditya Dewata Perkasa merupakan perusahaan penyedia produk segala kebutuhan rumah tangga mulai berbagai jenis furniture, peralatan rumah tangga, elektronik, kamera, komputer dan segala merek handphone. Sesuai dengan visi dan misi Perusahaan yaitu menjadi perusahaan terdepan dan terpercaya dengan ekspansi ke semua segmentasi (atas, menengah dan kebawah), tentunya melalui penawaran produk berkualitas, layanan tepat waktu dan purna jual, serta menjaga kepuasan konsumen.

PT.Raditya Dewata Perkasa berdasarkan pencapaian target penjualan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa target penjualan yang diharapkan perusahaan belum bisa tercapai secara maksimal berdasarkan rekapitulasi,yang artinya bahwa pada bulan-bulan tertentu pencapaian target penjualan masih ada penjualan yang di bawah 80 % sehingga dapat dikatakan kinerja dari karyawan belum maksimal. Dalam kurun waktu satu tahun pencapaian target penjualan hanya didapatkan pada bulan Maret dan Desember yang pencapaiannya melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan tingkat kinerja karyawan belum maksimal dan harus ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Hasil observasi, ditemukan fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja karyawan mempengaruhi

kinerja mereka karena karyawan memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan sesama karyawan yang lain yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketidaksesuaian karyawan dalam suatu bidang pekerjaan,juga menjadi permasalahan yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Disiplin juga selalu menjadi masalah dilihat dari menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan,karyawan yang terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab dalam bekerja yang artinya kedisiplinan karyawan dalam bekerja belum baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Raditya Dewata Perkasa?
- 2) Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT.Raditya Dewata Perkasa?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Raditya Dewata Perkasa?

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017: 34) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan

dan waktu. Bintoro dan Daryanto (2017: 109) kinerja adalah pekerjaan atau hasil baik kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai karyawan dalam periode waktu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Soedarso , 2015:95)

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Porter, 2015). Berry dan Houston dalam Pamungkas (2016:372) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah ditentukan.

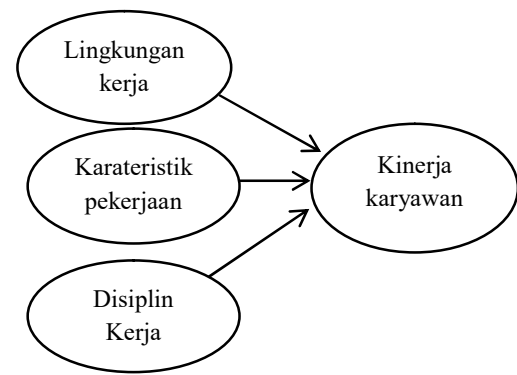
Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno *et al*, (2016) disiplin kerja adalah aspek dari sistem kerja yang harus diperhatikan

oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi: Lingkungan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan(X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y).



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Karateristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Raditya Dewata Perkasa, yang berlokasi di jalan Raya Cangu No. 17R, Cangu, Kuta Utara, Badung.

Obyek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa.

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas/Independen (X) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), disiplin kerja (X_3). Variabel terikat/dependen dalam penelitian kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 51-59) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Pencahayaayan**
Pencahayaayan adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah kantor karena dapat mempercepat pekerjaan di kantor.
2. **Warna**
Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga meningkatkan kondisi di tempat kerja, keuntungan menggunakan warna yang tepat memberikan keindahan dan psikologis di tempat kerja .
3. **Kebersihan**
Untuk menjaga kesehatan karyawan, semua kamar yang berada di dalam kantor harus dijaga kebersihannya.
4. **Pertukaran udara**
Udara segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran tubuh.
5. **Suara / kebisingan**

Kebisingan yang didengar oleh karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan konsentrasi karyawan sehingga dengan cepat membawa kekecewaan dan kelelahan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih rendah atau efektivitas.

Karateristik pekerjaan (X_2)

Robbins & Judge (2015:125) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonmy*) dan umpan balik (*feed back*).

Disiplin Kerja (X_3)

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) dispilin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) **Taat terhadap aturan waktu**
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) **Taat terhadap peraturan perusahaan**
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan** ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara

- berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah aspek dari sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi (Sutrisno, 2016).
- 4) Kemampuan menjadi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat diganggu atau diobati melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi, Komunikasi akan memunculkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan harmonis antara karyawan dan atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan kekeluargaan

Kinerja (Y)

Menurut Samsuddin (2018: 83-84) indikator kinerja dikelompokkan ke dalam lima kategori berikut, yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, adalah kualitas pekerjaan yang dicapai dengan syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sistematis dalam menanggapi tuntutan sains dan teknologi berkembang pesat.
- 2) Ketepatan waktu, terkait dengan kesesuaian waktu kerja penyelesaian dengan target yang direncanakan. Masing-masing berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan orang lain.
- 3) Inisiatif, yang memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus terus-menerus mengandalkan atasan.

Populasi dan sampel

1. Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Raditya Dewata Perkasa sebanyak 175 orang.

2. Sampel

Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil perhitungan perolehan sampel menurut metode slovin tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap objek yang diteliti, seperti aktivitas-aktivitas karyawan.
2. Menurut Sugiyono (2018:195) Wawancara (*Interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada pimpinan atau pegawai yang dipercaya untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan

dengan obyek penelitian mengenai masalah yang akan diteliti dengan menyiapkan pertanyaan yang berkaitan dengan obyek penelitian terlebih dahulu.

Teknik analisis data

Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:92) instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrument penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun social. Sebelum melakukan analisis data dan melakukan inteprestasi sebuah kuesioner perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk mengkaji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrument penelitian maka dibutuhkan pengujian sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Perhitungan uji validitas ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016 :52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 (Ghozali 2016 : 48).

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016:154). Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* (Ghozali, 2016:158).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang tidak sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki *variance* yang sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016: 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau yang berupa angka-angka. Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian

setelah dilakukan tabulasi data maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2016). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016 : 97), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel eksogen (lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja) terhadap variabel endogen (kinerja). Pengujian dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan t-hitung.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian (Ghozali, 2016:99).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.221	3.684		1.689
	Lingkungan Kerja	.248	.112	.304	2.218
	Karakteristik pekerjaan	.381	.160	.309	2.388
	Disiplin kerja	.052	.162	.037	.323
R Korelasi = 0,551 F _{hitung} = 8,741					
R Square = 0.304 Signifikansi F = 0.000					
Adj R Square = 0.269					
Variabel Terikat: kinerja karyawan (Y)					
a) Dependent Variable: Absolute Residual					

1. Konstanta = 6,221, berarti apabila tidak terdapat atau tidak terjadi perubahan pada konstanta lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja, maka nilai *variable* kinerja karyawan adalah sebesar 6,221.
2. $\beta_1 = 0,248$, berarti jika lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.
3. $\beta_2 = 0,381$, berarti jika karakteristik pekerjaan meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.
4. $\beta_3 = 0,52$, berarti jika disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.

Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui variasi/perubahan kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0.269 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model penelitian ini yaitu lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel perubahan kinerja karyawan sebesar 26,9 % dan sisanya 73,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 1, menunjukkan nilai t.hitung dan sig.hitung

dari setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t.hitung positif sebesar 2,218 dengan nilai Sig. sebesar $0,030 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga H_1 diterima
- b. Uji hipotesis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t.hitung positif sebesar 2,388 dengan nilai Sig. sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini berarti variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga H_2 diterima
- c. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t.hitung positif sebesar 0,323 dengan nilai Sig. sebesar $0,748 > 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung bernilai positif yaitu sebesar 8,741 dengan Sig. sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,248 dan uji t variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,030 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti jika lingkungan kerja karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa semakin baik dan nyaman maka semakin baik kinerja karyawan yang akan diciptakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Fani (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni et al (2018) Penelitian yang dilakukan oleh Priarso et al (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,381 dan uji t variabel karakteristik pekerjaan (X_2) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti jika karakteristik pekerjaan dipahami dengan baik oleh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Senen *et al* (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjono *et al* (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Evelyne *et al* (2018), dan penelitian yang dilakukan oleh Fatmah dan Purnama (2017) menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pemahaman yang baik terhadap karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_3) sebesar 0,052 dan uji t variabel disiplin kerja (X_3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,748 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayad dan purba (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang dan Saroyeni (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Juliani dan Windu (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Hadian (2018) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika

lingkungan kerja karyawan semakin baik dan nyaman, maka kinerja juga akan meningkat.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karakteristik pekerjaan dipahami dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. pewarnaan yang ada di lingkungan kerja perlu lebih diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan tugasnya.
2. perusahaan sebaiknya lebih memberikan kebebasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
3. Perusahaan harus mampu membuat karyawan dapat lebih mentaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
4. perusahaan harus meningkatkan inisiatif dari karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih maksimal
5. Bagi peneliti selanjutnya di sarankan untuk meneliti variabel apa saja mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Performance (Study In CV.
Percetakan Fajar Mojokerto).
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1.ed. Zanaf, Pekanbaru
- Akbar, M., & SE, M. (2017). The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A case Study Of A Private University In Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol*, 5(1).
- Amalia, F., Parwita, G B S., dan Suryani, N N., (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Forum Manajemen*. Volume 17, No 1, Hal 7-13.
- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., & Indiani, P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(2), 84-91.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*: Yogyakarta: Gava Media
- Evelyn, N., Kilika, J., & Muathe, S. M. (2018). Job characteristics and employee performance in private equity firms in Kenya. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(1), 6-70.
- Fatmah, D., & Purnama, C. Effect Of Job Characteristic And Employee Competency On Employee
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019, October). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *INTERNATIONAL CONFERENCE ON GLOBAL EDUCATION* (pp. 69-81).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadian, D. (2018). The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (STUDY ON ONE OF THE 3 STAR HOTELS IN BANDUNG). *Jurnal Computech & Bisnis*, 12(2), 162-170.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Johari, J. (2015). Elevating Job Performance Through Job Characteristics and Work Involvement, *International Academic Research Journal of Social Science*, 1(2) 69-82
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels that Influence Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 355-361.
- Li, H. (2016). Exploring the effects of active job characteristics on employee work alienation and work performance employment form as moderator, *Journal of*

- Residuals Science & Technology*, 13(7)1-7
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2018, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rafika Aditama.
- Muhammad, A. F. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari. *Skripsi*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari
- Nurhidayad, M., & Purba, C. B. (2019). The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12).
- Nurtjahjono, G. E. (2020). The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 5(1), 5-7.
- Pamungkas, D.G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4, No. 3, Edisi Khusus SDM 2016: 369-380.
- Porter, Michael E. 2015. Strategi Bersaing (*Competitive Strategy*). Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165-176.
- Ramli, AH.&Yudhistira, R (2018).Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Info media Solusi Humanika di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan ke-4 tahun 2018.Lembaga Penelitian Universitas Trisakti, hal. 811-816.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsuddin, Harun. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Senen, S. H., Masharyono, M., &Edisa, N. (2020, February). The Effect of Job Characteristics to Employee's Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 227-232). Atlantis Press.