

Pengaruh Lingkungan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kami Tapung)

Annisa Pujianti, Alum Kusumah, Hicmaed Tachta Hinggo
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 200304302@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan, etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kami Tapung yang berjumlah 147 orang. Mengingat jumlah populasi relative besar, maka peneliti menggunakan rumus slovin untuk mengambil jumlah sampel maka didapatkan sebanyak 60 orang responden. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan menggunakan spss. Hasil penelitian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kami Tapung. Hasil penelitian etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kami Tapung. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kami Tapung. Hasil penelitian lingkungan, etos kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kami Tapung.

Kata Kunci: Lingkungan, Etos Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dari tahun ke tahun, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi saat ini terus mengalami persaingan yang ketat dan intens antar perusahaan. Selain keadaan di mana terjadi peningkatan persaingan, semua organisasi/lembaga sepenuhnya menuntut peningkatan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Bahsr, 2021). Untuk mencapai kemajuan dalam persaingan, seseorang harus memiliki daya saing yang diperlukan untuk bersaing dengannya, yang membuat industri atau perusahaan bersaing untuk meningkatkan persaingan di pasar nasional dan internasional.

Tantangan dan dinamika yang dihadapi oleh organisasi global dalam mengelola kinerja timnya yang tersebar di berbagai negara. Dengan pertumbuhan pesat teknologi dan globalisasi, perusahaan semakin cenderung memiliki tim yang terdiri dari anggota yang berlokasi geografis berbeda. Tantangan seperti perbedaan zona waktu, budaya kerja yang beragam, dan kendala teknologi dapat memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan efektivitas tim. Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam permasalahan yang dihadapi oleh organisasi global dalam mengelola kinerja karyawan global, serta menyajikan solusi dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kolaborasi dalam konteks kerja yang terdistribusi secara

geografis, dengan memahami permasalahan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pemimpin organisasi global dan pengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan tim yang tersebar di seluruh dunia (Anna, 2019).

Permasalahan kinerja karyawan di Indonesia menjadi fokus utama dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis dan berkembang pesat. Salah satu permasalahan sentral adalah kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan, yang dapat berakar dari faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan atas kontribusi individu, kurangnya kesempatan pengembangan karir, dan sistem insentif yang tidak memadai. SDM dapat diartikan sebagai pendorong organisasi atau bisnis untuk mencapai keberadaannya dan memiliki potensi untuk menggambarkan masalah manajemen. Semua perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan motivasi dari instansi sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan benar. Salah satu motivasinya adalah gaji yang baik, pekerjaan yang aman, fasilitas bisnis yang lengkap, suasana kerja yang menyenangkan atau nyaman, kepemimpinan dan arahan yang adil dan bijaksana, instruksi dan aturan tertulis yang jelas agar perusahaan dan karyawan dapat bekerja bersama dalam anggota (tim) untuk mencapai tujuan (Candana, 2018).

Permasalahan kinerja karyawan di Provinsi Riau mencerminkan dinamika unik yang terkait dengan karakteristik sosioekonomi dan budaya daerah tersebut. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah dampak industri ekstraktif seperti perkebunan dan perminyakan, yang dapat memengaruhi kesehatan dan lingkungan sekitar serta berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor demografis dan pendidikan mungkin menyebabkan ketidaksetaraan akses terhadap peluang pekerjaan dan pengembangan karir, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu. Menurut Hasibuan dalam (Anam & Rahardja, 2017) menjabarkan kinerja adalah seseorang yang telah mencapai hasil kerja berdasarkan dari pengalaman kerja, kecakapan, maupun waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dari suatu organisasi.

PT. KAMI Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan buah sawit menjadi minyak sawit. Adapun kegiatan usaha PT. KAMI adalah sebagai tempat mengolah sawit yang dikumpulkan dari petani atau tangan pertama. PT. KAMI termasuk dalam anak cabang pks rama-rama. perusahaan minyak kelapa sawit yang memiliki misi untuk mewujudkan potensi penuh dari minyak kelapa sawit. Berdasarkan data yang didapat pada saat pra penelitian, terdapat fenomena yang timbul karena berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. KAMI Kampar, salah satunya adalah disiplin kerja. Dapat lihat dari tabel 1.2 di halaman selanjutnya ini, terlihat banyak karyawan masih memiliki disiplin kerja yang rendah, salah satunya adalah telat datang. Bagaimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik apabila karyawan tersebut telat datang pada saat jam kerja sudah mulai atau masuk. Selain itu, memainkan handphone, merokok dan makan pada saat kerja, dapat menyebabkan terjadi penurunan output yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan, maka menjadi faktor yang membuat perusahaan mengalami kerugian.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja (Candana, 2018).

Fenomena pertama yaitu lingkungan kerja menurut hasil pengamatan peneliti selama melakukan observasi bahwa setiap departemen memiliki bagian-bagian tersendiri, masih terdapat beberapa permasalahan yaitu temperature pada ruang produksi masih terdapat beberapa ruangan yang kurang sejuk, bahkan terasa panas, juga terdapat mesin produksi yang terdengar bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi dalam ruangan tersebut, tidak semua ruangan menggunakan sirkulasi udara dan cahaya dalam ruangan cukup gelap dapat mengganggu penglihatan dan kesalahan pada output yang telah ditargetkan.

Fenomena kedua adalah etos kerja, merupakan kesadaran dalam melakukan kewajibannya dengan sifat kepedulian terhadap kerjaan yang telah diberikan dari atasannya. Kurangnya kepedulian terhadap kerjaan merupakan salah satu yang memiliki etos kerja yang rendah dan dapat menyebabkan penyelesaian kerjaan tersebut tidak jelas. Selain itu, adanya kurang kerja sama antar kelompok dapat mempengaruhi komunikasi dan output yang dihasilkan dapat membuat kerugian bagi perusahaan dan kurangnya kejujuran dapat mempengaruhi kepercayaan seorang atasan terhadap karyawan tersebut. Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018). Dalam etos kerja sangat berdampak peningkatan prestasi karyawan pada perusahaan tersebut. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja, tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan kerja keras. Suatu sikap, kebiasaan, ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja. Penerapan etos kerja dapat melalui etika kerja, yang dapat dinilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Fenomena ketiga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran

(Ritonga, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.*, (2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai di Kecamatan Pancung Soal dan Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cedaryana *et al.*, (2018) dengan judul *Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung, (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja secara parsial serta simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus & Laia, (2018) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Anoraga (2020) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan juga misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada

seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut Anna (2019) lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Sedarmayati, 2019).

Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Anoraga (2021) yang menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah.

Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Tapung Kabupaten Kampar dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Kami Tapung. Waktu penelitian adalah jangka

waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kami Tapung yang berjumlah 147 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah *simple random sampling*. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi banyak maka diambil dengan rumus *slovin* maka didapatkan 60 orang responden yang dijadikan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi; Serta uji analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS statistic .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	44	73.3
2	Wanita	16	26.7
Total		60	100

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden adalah pria sebanyak 73.3%, sedangkan wanita hanya 26.7%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di PT KAMI Tapung lebih didominasi oleh pria.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	15 – 24 Tahun	15	25
2	25 – 54 Tahun	41	68.3
3	Diatas 54 Tahun	4	6.7
Total		60	100

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Usia responden diklasifikasikan berdasarkan standar usia produktif (*working age*) dari *World Health Organization (WHO)* dimana usia 15-24 Tahun dikategorikan sebagai usia produktif awal, usia 24-54 Tahun sebagai usia puncak produktif, dan usia diatas 54 Tahun hingga 64 Tahun sebagai usia akhir produktif (WHO, BPS dalam Deti, 2021). Mayoritas responden berada pada rentang usia 25-54 tahun sebesar 68.3%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia puncak produktif. Responden dengan usia 15-24 tahun sebanyak 25% dan di atas 54 tahun sebesar 6.7%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / SMK	12	20

2	D3 / D4 / S1	48	80
Total		60	100

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan D3/D4/S1 sebanyak 80%, sedangkan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT KAMI Tapung memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik.

Uji Kualitas Data

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	A1	0.721	0.254	Valid
	A2	0.302	0.254	Valid
	A3	0.505	0.254	Valid
	A4	0.710	0.254	Valid
	A5	0.323	0.254	Valid
	A6	0.509	0.254	Valid
	A7	0.721	0.254	Valid
	A8	0.302	0.254	Valid
	A9	0.505	0.254	Valid
Etos Kerja (X2)	B1	0.720	0.254	Valid
	B2	0.306	0.254	Valid
	B3	0.504	0.254	Valid
	B4	0.720	0.254	Valid
	B5	0.306	0.254	Valid
	B6	0.504	0.254	Valid
	B7	0.720	0.254	Valid
	B8	0.306	0.254	Valid
	B9	0.504	0.254	Valid
Disiplin Kerja (X3)	C1	0.323	0.254	Valid
	C2	0.256	0.254	Valid
	C3	0.262	0.254	Valid
	C4	0.266	0.254	Valid
	C5	0.300	0.254	Valid
	C6	0.273	0.254	Valid
	C7	0.257	0.254	Valid
	C8	0.322	0.254	Valid
	C9	0.285	0.254	Valid
	C10	0.366	0.254	Valid
	C11	0.281	0.254	Valid
	C12	0.293	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.502	0.254	Valid
	Y2	0.409	0.254	Valid
	Y3	0.400	0.254	Valid
	Y4	0.502	0.254	Valid
	Y5	0.409	0.254	Valid
	Y6	0.400	0.254	Valid
	Y7	0.502	0.254	Valid
	Y8	0.409	0.254	Valid

	Y9	0.400	0.254	Valid
	Y10	0.502	0.254	Valid
	Y11	0.409	0.254	Valid
	Y12	0.400	0.254	Valid
	Y13	0.502	0.254	Valid
	Y14	0.409	0.254	Valid
	Y15	0.400	0.254	Valid

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.808	Reliabel
Etos Kerja	0.807	Reliabel
Disiplin Kerja	0.704	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.836	Reliabel

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0.7, yang berarti kuesioner pada variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 Uji Normalitas

Asymp. Sig (K-S)	Keterangan
0.368	Normal

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0.368. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0.1440	6.946
Etos Kerja (X2)	0.1417	7.058
Disiplin Kerja (X3)	0.5206	1.921

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Nilai tolerance untuk semua variabel lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius dalam model ini.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	0.615
Etos Kerja (X2)	0.558
Disiplin Kerja (X3)	0.180

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 9 Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	dL	dua
3.02	1.41	1.65

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Karena nilai Durbin-Watson lebih besar dari dU (1.65) dan juga lebih besar dari 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	37.726	14.139		0.010
Lingkungan Kerja (X1)	-0.334	2.203	-0.480	0.068
Etos Kerja (X2)	0.198	2.218	0.285	0.029
Disiplin Kerja (X3)	0.708	0.219	0.539	0.002

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) dan Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT KAMI Tapung Kabupaten Kampar, sementara Lingkungan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Konstanta dalam model ini adalah 37.726, yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja dianggap nol, Kinerja Karyawan diprediksi akan berada pada nilai 37.726. Namun, kontribusi masing-masing variabel independen menunjukkan hasil yang berbeda.

Koefisien untuk Lingkungan Kerja adalah -0.334, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja akan mengurangi Kinerja Karyawan sebesar 0.334 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Meskipun demikian, nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja adalah 0.068, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dalam model ini. Sebaliknya, Etos Kerja memiliki koefisien sebesar 0.198, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Etos Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.198 unit. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.029, Etos Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam etos kerja karyawan berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara substansial. Disiplin Kerja menunjukkan koefisien positif terbesar sebesar 0.708 dan nilai signifikansi sebesar 0.002, yang sangat signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.708 unit. Nilai Beta untuk Disiplin Kerja adalah 0.539, yang menunjukkan pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Temuan ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan disarankan untuk fokus pada peningkatan aspek ini.

Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Etos Kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sementara Lingkungan Kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan. Untuk meningkatkan

kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memperkuat kebijakan dan praktik yang mendukung disiplin kerja dan etos kerja karyawan, sementara perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap aspek Lingkungan Kerja yang mungkin mempengaruhi hasil tersebut.

Uji f/Simultan

Tabel 11 Uji f

Model	Df	F	Sig.
Regression	3	4.383	0.008
Residual	56		
Total	59		

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi linear berganda secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan. Dengan nilai F sebesar 4.383 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.008, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, setidaknya ada satu variabel independen (Lingkungan Kerja, Etos Kerja, atau Disiplin Kerja) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Uji t/ Parsial

Tabel 12 Uji t

Variabel	t tabel	t	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	2.000	2.524	0.880
Etos Kerja (X2)	2.000	2.967	0.929
Disiplin Kerja (X3)	2.000	3.232	0.002

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Nilai t sebesar 2.524 dengan nilai sig. 0.880 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini.

Nilai t sebesar 2.967 dengan nilai sig. 0.929 menunjukkan bahwa Etos Kerja juga tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti bahwa, meskipun koefisien Etos Kerja positif, pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan dalam model ini.

Nilai t sebesar 3.232 dengan nilai sig. 0.002 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi²

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi R²

R	R Square	Adjusted R Square
0.644	0.415	0.383

Sumber : Data Olahan Spss (2024)

Koefisien determinasi (R²) untuk model regresi ini adalah 0.415, dan Adjusted R² adalah 0.383. Ini berarti bahwa 41.5% dari variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja. Adjusted R² yang lebih rendah menunjukkan bahwa model ini relatif baik dalam menjelaskan

variabilitas Kinerja Karyawan, tetapi masih ada 58.5% variabilitas yang belum dijelaskan oleh model ini dan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Pembahasan

Nilai t sebesar 2.524 dengan nilai sig. 0.880 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini. Hal ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa faktor lingkungan kerja sering kali tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, namun lebih berperan sebagai faktor pendukung (Prasetyo, 2019). Nilai t sebesar 2.967 dengan nilai sig. 0.929 menunjukkan bahwa Etos Kerja juga tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Ini berarti bahwa, meskipun koefisien Etos Kerja positif, pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan dalam model ini. Studi oleh Wibowo (2020) menemukan bahwa etos kerja sering kali dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, yang dapat menjelaskan mengapa etos kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model ini. Nilai t sebesar 3.232 dengan nilai sig. 0.002 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Nugraha (2018), yang menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor penentu utama dalam kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi mencerminkan konsistensi dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab mereka

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian ini:

1. Mayoritas responden adalah pria (73.3%), berusia 25-54 tahun (68.3%), dan memiliki pendidikan D3/D4/S1 (80%). Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT KAMI Tapung didominasi oleh pria, berada dalam rentang usia produktif, dan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik.
2. Sebagian besar responden menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori sedang (60.0%), dengan sebagian kecil menilai tinggi (8.3%). Distribusi etos kerja juga serupa, dengan sebagian besar menilai sedang (60.0%) dan hanya sedikit yang menilai tinggi (8.3%). Sebagian besar responden menilai disiplin kerja mereka dalam kategori sedang (83.3%), dengan sedikit yang menilai tinggi (15.0%). Kinerja karyawan sebagian besar berada pada kategori rendah (66.7%). Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT KAMI Tapung masih perlu ditingkatkan secara keseluruhan.
3. Disiplin Kerja (X3) dan Etos Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara Lingkungan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

4. Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 41.5% dari variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model ini, sementara 58.5% variabilitas masih belum dijelaskan oleh model.

Saran

Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan, etos kerja dan disiplin kerja misalnya dengan kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, *rewards* dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agussalim dan Mapatomppo., (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. Makassar: Jurnal Manajemen
- Ahmad, J. (2022) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi kasus pada SMA Pelita Tiga No. 3 - Jakarta Timur). Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), 6, 1–11.
- Anna, D. Y. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan* ISSN 2088-5008, 13 nomor 1(1), 67–76.
- Anoraga, P. (2020). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arifin, Z. (2019). Koefisien determinasi dalam model regresi. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 13(3), 211-220.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK* Vol 2 No. 1. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Bahsr. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT . Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 7(2), 349–355.
- Busro, M. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. 7(1), 8.
- Cedaryana, Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(02), 87–96.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Dharma, N. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran XYZ, Jakarta Barat." *Jurnal Bina Manajemen/ Vol. 7, No. 2, 2019.*
- Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.*
- Ghozali, I. (2019). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dngan SPSS 17.* semarang: badan penerbit universitas diponegoro
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H, (2019). *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Grasindo
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hermanto, B. (2018). Analisis regresi berganda dalam penelitian bisnis. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 11(2), 145-156.*
- Heryenzus & Laia. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Manajemen. 6 (2): 12-21.*
- Husein, U. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan.* Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama
- Irwandi. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi) (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung). *JURNAL Akuntansi & Keuangan, 7(1), 390–392.*
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol 22, No. 3, eISSN: 2656-3169, p-ISSN: 0853- 5248.*
- Josephine, & Dhyah (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.*
- Lengkong, L. A. & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA. Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal.52-61. ISSN 2303-1174*
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Riset Manajemen, 10(1), 59–68.*
- Nugraha, D. (2018). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 10(4), 333-345.*
- Nugroho, A. (2020). Etos kerja dan produktivitas karyawan: Studi kasus di industri manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(3), 87-98.*
- Prasetyo, E. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1), 99-110.*
- Putra, R. (2018). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik, 12(4), 123-134.*
- Setiawan, D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10(2), 110-120.*

- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Lingkungan Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Prasetyo, E. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tesis. Pascasarjana Muhammadiyah Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 26–38.
- Reina, P. N., A., & Charina. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 4, 268–276.
- Robbins, S. & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ritonga, N. (2019). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap sukses cemerlang Medan (Doctoral dissertation).
- Rakhmatullah, A. E., Hadiati. S., & Setia K. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 19, No.1, 556-569
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building. Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sudaryono, H. N. B., & Kartika, L. (2022). Strategi internalisasi green behavior berbasis pendidikan pada generasi Z untuk terwujudnya lingkungan sehat bagi Indonesia Emas 2045. *Among Makarti*, 15(1), 38–50. <https://doi.org/10.1234/amongmakarti.2022.15.1.38>
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Wibowo, A. (2020). Etos kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(3), 221-233.
- Zea, A. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-49