

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPC GAPENSI BULELENG

N. P. S. M Abadi¹, K. K Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: sintaabadi0398@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPC Gapensi Buleleng serta objek dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPC Gapensi Buleleng sebanyak 33 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner dan pencatatan dokumen. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *budaya kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja*

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) work discipline, work environment and culture work on employee performance at BPC Gapensi Buleleng. The research design used in the study uses causal quantitative techniques. The subjects in this study were all employees of the BPC Gapensi Buleleng and the objects in this study were the work discipline, work environment, culture work and employee performance. The total population used was 33 employees. Data analyzed by multiple linear regression tests and collected by observation, questionnaire and document recording. Before a multiple linear regression analysis was performed, the classic assumption first test was performed, namely normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results showed that (1) work discipline, work environment and culture work simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at BPC Gapensi Buleleng, (2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance at BPC Gapensi Buleleng, (3) work environment has a positive effect and significant effect on employee performance at BPC Gapensi Buleleng and (4) culture work has a positive effect and significant effect on employee performance at BPC Gapensi Buleleng.

Keywords: *work discipline, work environment, culture work and employee performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di sebuah perusahaan dibagi menurut kemampuannya masing-masing seperti teknik yang dimiliki/dikuasai pada suatu bidang tertentu, salah satunya di bidang konstruksi. Sumber daya dalam suatu proyek konstruksi dibagi menjadi beberapa bagian yang harus dikelola seperti perencanaan, persiapan, pelaksanaan, maupun setelah proyek tersebut selesai. Dalam hal ini tentu saja sering terjadi banyak risiko, kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan, baik dalam kinerja serta profit perusahaan jasa konstruksi tersebut. Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (Gapensi) adalah asosiasi jasa konstruksi nasional, dilahirkan ketika pelaksana bangunan atau kontraktor bangunan Indonesia baru saja menghela nafas usai melewati sederet catatan pahit, sejak masa kolonial Belanda, pemerintahan militer Jepang, hingga zaman Revolusi Fisik pasca kemerdekaan Republik Indonesia. Namun rentetan pengalaman masa lalu Gapensi yang menyertai perjalanan para pelaksana bangunan atau kontraktor bangunan pribumi tersebut, menyulut Gapensi dalam

berjuang untuk menunjukkan eksistensinya sekaligus menjawab pengakuan pemerintah yang terbilang sangat cepat.

Perjuangan tanpa lelah yang dilakukan, termasuk pilihan untuk tahan banting pada saat awal kelahirannya, menjadikan Gapensi berdiri kokoh sebagai salah satu asosiasi perusahaan jasa konstruksi terbesar di tanah air hingga saat ini. Tentunya, eksistensi Gapensi saat ini didapatkan secara gradual (bertahap) dan tidak terlepas dari peran besar banyak pihak, mulai dari para pelaksana bangunan/kontraktor bangunan pribumi yang bergumul dalam industri bangunan pada masa kolonial Belanda hingga dukungan pemerintah di era kemerdekaan. Sebagai asosiasi jasa konstruksi, Gapensi menyelenggarakan program-program pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta memberikan berbagai informasi terkini tentang produk, teknologi konstruksi, dan peluang pasar untuk anggotanya. Saat ini anggota Gapensi sebanyak 42.102 perusahaan kontraktor, terdiri dari golongan kecil, menengah, dan besar yang tersebar di seluruh Indonesia di 34 Provinsi dan 473 Kabupaten/Kota, salah satunya Badan Pimpinan Cabang (BPC) Gapensi Buleleng. Badan Pimpinan Cabang (BPC) Gapensi Buleleng didirikan tahun 1984, terdiri dari 33 karyawan. BPC Gapensi Buleleng kini berlokasi tepatnya di Jln. Gunung Agung No. 20 Kabupaten Buleleng, Bali. Adapun BPC Gapensi Buleleng ini melayani pembuatan izin, pembuatan Surat Keterampilan Kerja (SKK) dan Surat Keterampilan Ahli (SKA). Seberapa baiknya manajemen yang dimiliki sebuah perusahaan, jika tidak didukung oleh kinerja karyawan yang mumpuni tentulah usaha perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaannya tidak akan maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di BPC Gapensi Buleleng, terlihat bahwa BPC Gapensi Buleleng belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel laporan neraca keuangan BPC Gapensi Buleleng tahun 2016-2017 pada data dilampiran 70 yang mengalami penurunan sebesar 0,04%. Menurunnya *omset* tersebut disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah di BPC Gapensi Buleleng.

Menurut Tika (2008: 121) kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keterampilan, persepsi, kestabilan emosi, motivasi, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Dalam kinerja karyawan tersebut terdapat empat indikator pengukuran kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dalam hal ini dapat dijabarkan masing-masing indikator sesuai dengan hasil kuesioner awal yang telah disebarkan tersebut diantaranya kualitas kerja dari karyawan BPC Gapensi Buleleng yang masih tergolong rendah karena dalam pengerjaan tugasnya masih ada karyawan yang melakukan banyak kesalahan contohnya dalam proses lambatnya pembuatan izin, yang disebabkan oleh kurangnya informasi yang di dapat karyawan mengingat peraturan dalam pembuatan izin dapat berubah-ubah sewaktu-waktu sehingga kelalaian ini menyebabkan pembayaran izin yang terhambat, pendapatan berkurang dan kualitas kerja yang kurang optimal. Selanjutnya, dalam indikator kuantitas kerja yang dilakukan karyawan belum efektif dan efisien karena banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cepat atau terstruktur dengan alasan pribadi, contohnya karyawan yang terlambat datang bekerja membuat *client* menunggu dan membuang-buang waktu, sehingga memperlambat pekerjaan. Sedangkan dalam indikator pelaksanaan tugas juga masih ada karyawan yang belum melakukan kewajibannya secara akurat contohnya dalam mengatasi proses pembuatan ijin atau pembuatan SKK dan SKA. Sebelumnya dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 10 orang responden. Dalam kuesioner kinerja karyawan terdapat empat indikator pengukuran kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil kuesioner awal mengenai kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng tergolong rendah. Indikator kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini

disebabkan karena disiplin kerja merupakan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, jika disiplin kerja dalam perusahaan itu baik maka perusahaan beserta karyawannya pun sejahtera serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Paruru, dkk (2016), dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Arianto (2013), dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat lima indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, bekerja etis. Hal yang terjadi pada BPC GAPENSI Buleleng dapat di ketahui dari indikator ketepatan waktu hadir dalam bekerja masih tergolong sangat rendah, dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu yakni pukul 08.00 wita karena harus menyelesaikan permasalahan pribadinya atau kesehariannya dirumah sehingga terburu-buru dan tidak melakukan absensi, adapun karyawan yang sering izin meninggalkan jam kerja karena hal pribadi seperti menjemput anak, urusan diluar dengan *client* tiba-tiba atau hal mendadak lainnya, karyawan yang terkadang izin tapi lupa mengkonfirmasi langsung ke bagian kesekretariatan sehingga sering alpa. Selanjutnya, indikator ketaatan terhadap standar kerja yang masih tergolong rendah dikarenakan keterlambatan yang sering terjadi mengakibatkan karyawan buru-buru untuk segera mengerjakan pekerjaannya sehingga sering mengalami kesalahan atau kelalaian dalam pengerjaan tugas tersebut. Kemudian, adapun indikator kepatuhan terhadap peraturan yang juga masih tergolong rendah, banyak karyawan yang melalaikan prosedur kerja baik dalam meninggalkan pekerjaan di jam kerja atau kurangnya kedisiplinan dalam melakukan absensi. Berdasarkan hasil kuesioner awal mengenai disiplin kerja pada BPC Gapensi Buleleng tergolong rendah, indikator ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja dan kepatuhan terhadap peraturan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap disiplin kerja. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Lingkungan kerja diartikan pula sebagai suasana atau kondisi di sekiitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir,2016). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Isnaini (2015), dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil penelitian dari Arianto (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat tujuh indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan.

Fenomena yang terjadi pada BPC Gapensi Buleleng dapat diketahui dari indikator suara bising, dimana lokasi kantor tersebut berdekatan dengan jalan raya sehingga membuat kebisingan, hal ini menyebabkan kondisi kerja yang kurang menyenangkan, selanjutnya indikator ruang gerak yang diperlukan juga masih tergolong rendah, hal ini dikarenakan kurangnya lahan parkir di kantor tersebut hingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam memarkirkan kendaraannya dengan baik, hingga memarkir di trotoar sehingga menyebabkan kenyamanan dalam bekerja berkurang. Berdasarkan hasil kuesioner awal mengenai lingkungan kerja pada tergolong rendah, indikator penerangan dan ruang gerak yang diperlukan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesame karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Stepen P. Robins dalam buku Tika, 2013:10). Adapun budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Warshina, 2011: 4). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian

dari Arianto (2013), dimana budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian dari Kaesang, Pio dan Tatimu (2021), menyimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat dua indikator budaya kerja antara lain a) nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin kerja, pemahaman cara bekerja, metode kerja yang efektif dan perilaku pimpinan, b) serta karyawan dalam bekerja meliputi: perilaku sikap positif, produktif, bekerja keras, bekerja dengan teliti, bekerja dengan semangat. Fenomena yang terjadi pada BPC Gapensi Buleleng dapat diketahui dari indikator nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin kerja, pemahaman cara bekerja, metode kerja yang efektif, dimana nilai-nilai yang telah disepakati di perusahaan masih belum terbukti cukup kuat untuk menjadi pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, contohnya dalam aturan tentang disiplin kerja yang diketahui masih banyak karyawan melanggar absensi, karyawan yang izin pada saat jam kerja, adapun selanjutnya masalah karyawan dalam bekerja, contohnya masih ada beberapa karyawan yang kurang baik dalam menguasai pekerjaannya yakni proses dalam menangani *client*, menangani proses pembuatan izin, pembuatan SKK dan KTA, serta sering menunda pekerjaannya, sehingga menyebabkan kondisi kerja menjadi tidak efektif dan efisien, hal tersebut mengakibatkan tidak terwujud dan terpenuhi dengan baik budaya kerja yang telah ditetapkan atau yang telah dijadikan pedoman dalam BPC Gapensi Buleleng tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner awal mengenai budaya kerja pada karyawan di BPC Gapensi Buleleng tergolong rendah, indikator nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin kerja, pemahaman cara bekerja, metode kerja yang efektif dan indikator karyawan dalam bekerja memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya budaya kerja disebabkan oleh karyawan yang kurang menaati nilai-nilai atau peraturan yang tertulis di BPC Gapensi Buleleng. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pada BPC Gapensi Buleleng, (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng, (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng, (4) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng, (2) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng, (3) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng, (4) untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng. Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah (1) Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang mempunyai kaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Manfaat Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak BPC Gapensi Buleleng, sebagai bahan dasar pertimbangan perusahaan dalam strategi sumber daya manusia khususnya dalam menentukan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah BPC Gapensi Buleleng. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014: 56). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada BPC Gapensi Buleleng. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja

(X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif di BPC Gapensi Buleleng yang berjumlah 33 karyawan. Berkenaan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah (1) Metode observasi yaitu untuk mengetahui keadaan sebenarnya yang berkenaan dengan perilaku manusia, sikap kerja, dan proses kerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng. (2) Pencatatan dokumen yaitu salah satu cara pengumpulan data melalui pencatatan arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan, seperti data jumlah dan nama-nama karyawan. Pencatatan berguna sebagai salah satu cara mengukur banyak dan jenis dokumen yang terdapat dibagian dokumentasi. (3) Metode kuesioner, jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur (angket tertutup), dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan angket adalah skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel dengan teknik ini, apabila reliabilitas (r_i) > 0,60. Sedangkan instrumen dikatakan valid apabila korelasi antara butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05 (Sugiyono, 2008). Kriteria pengujian dilihat dari item instrumen dikatakan *valid* apabila p -value < alpha 0,05, sedangkan item instrument dikatakan tidak *valid* apabila p -value > alpha 0,05. Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis ini merupakan penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik yaitu analisis regresi berganda dimana pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows versi 22*.

3. Hasil dan Pembahasan

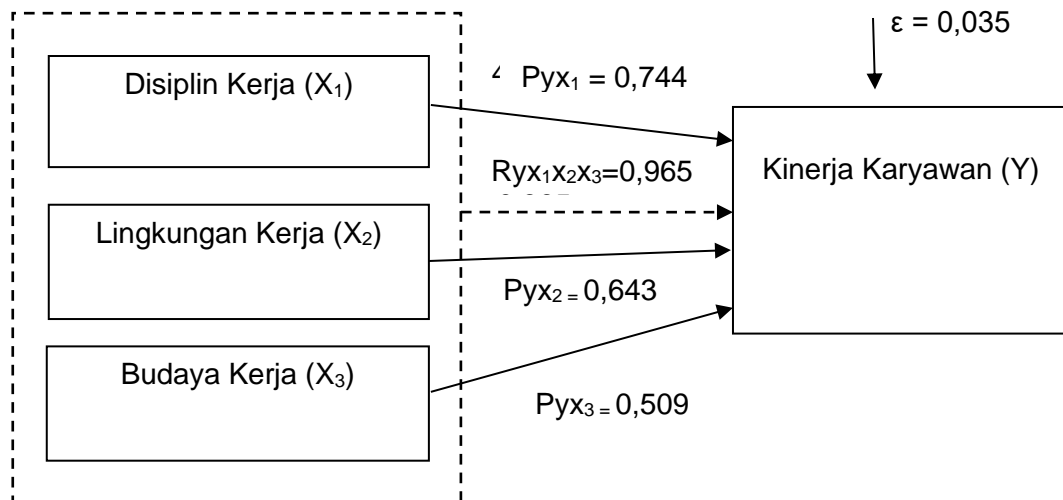
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Ringkasan output SPSS tampak pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Output SPSS

Parameter	Nilai	p -value	Alpha	Keputusan
$R_{yx_1x_2x_3}$	0,965	0,000	0,05	Menolak Ho
$R^2_{yx_1x_2x_3}$	0,930	0,000	0,05	Menolak Ho
P_{yx_1}	0,744	0,000	0,05	Menolak Ho
$P^2_{yx_1}$	0,553	-	-	Menolak Ho
P_{yx^2}	0,643	0,000	0,05	Menolak Ho
$P^2_{yx_2}$	0,413	-	-	Menolak Ho
P_{yx_3}	0,509	0,000	0,05	Menolak Ho
$P^2_{yx_3}$	0,259	-	-	Menolak Ho
E	0,035	-	-	-
A	4,152	0,001	0,05	Signifikan
β_1	0,631	0,000	0,05	Signifikan
β_2	0,462	0,000	0,05	Signifikan
β_3	0,560	0,003	0,05	Signifikan

Hubungan antar variabel yang terjadi adalah (1) $R_{yx_1x_2x_3}$ yang menyatakan hubungan pengaruh silmutan antara variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,965 atau 96,5%. (2) P_{yx_1} yang menyatakan bahwa hubungan parsial dari variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,744 atau 74,4%. (3) P_{yx_2} yang menyatakan bahwa hubungan parsial dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,643 atau 64,3%. (4) P_{yx_3} yang menyatakan bahwa hubungan parsial dari variabel budaya kerja (X_3) terhadap kinerja

karyawan (Y) sebesar 0,509 atau 50,9%. (5) ϵ yang menyatakan bahwa besar hubungan variabel lain sebesar 0,035 atau 3,5%



Gambar 1. Struktur Hubungan Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ Terhadap Y

Adapun kesamaan dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 4,152 + 0,631X_1 + 0,462X_2 + 0,560X_3 + 0,035$. Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa: (1) Konstan sebesar 4,152 artinya bahwa apabila disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 4,152. (2) Nilai koefisien disiplin kerja (β_1) sebesar 0,631 berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,631, sehingga menjadi 4,783 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (3) Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,462 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu kesatuan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,462, sehingga menjadi 4,614 dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya tetap. (4) Nilai koefisien budaya kerja (β_3) sebesar 0,560 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya kerja satu kesatuan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,560, sehingga menjadi 4,712 dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya tetap.

Disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari koefisien $R_{yx_1x_2x_3}$ sebesar 0,965 berarti $\neq 0$ dengan $p\text{-value}$ 0,000 < α 0,05, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BPC Gapensi Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil *output* pada *SPPS for Windows versi 22*, besar nilai dari R^2 adalah 0,930 atau 93,0%. Temuan ini berarti bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 93,0%. Sedangkan, 0,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian. Disiplin kerja mencerminkan profesionalisme karyawan dalam bekerja dan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Disiplin kerja adalah kunci dalam setiap keberhasilan usaha sehingga sangat penting jika perusahaan menerapkan secara ketat pelaksanaan disiplin kepada karyawan. Disiplin kerja membentuk suatu pola perilaku baru yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kondusif akan

sangat membantu dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih semangat dan mendapatkan rasa aman dalam bekerja. Hal tersebut akan menyebabkan peningkatan kinerja yang menguntungkan perusahaan. Budaya kerja perusahaan juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Budaya kerja yang efektif dan efisien akan membantu karyawan dalam mematuhi standar kerja perusahaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan menurunnya *omset* perusahaan yang dijabarkan dalam neraca keuangan yang disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah di BPC Gapensi Buleleng. Jika dilihat dari sisi disiplin kerja, banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan. Misalnya datang tidak tepat waktu, absen kerja yang berlebihan, jam istirahat yang lama yang menunjukkan bahwa karyawan BPC Gapensi Buleleng kurang menaati peraturan perusahaan. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja, kondisi tempat kerja yang dekat dengan jalan raya menyebabkan suara kebisingan yang tinggi, lahan parkir yang kurang luas serta adanya miskomunikasi informasi antar karyawan yang membuat hubungan satu sama lain menjadi tidak nyaman. Jika dilihat dari sisi budaya kerja, kebanyakan karyawan sering menunda pekerjaan dan kurang disiplin dalam menaati aturan masuk kerja sehingga menjadi budaya kerja buruk yang tentunya merugikan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sangat besar hingga mencapai 96,5%. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan serta melakukan evaluasi secara berkesinambungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Rivai dan Basri (2005: 16-17) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari Arianto (2013) yang menyatakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari koefisien β_1 sebesar 0,744 berarti $\neq 0$ dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan di BPC Gapensi Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tidak diterapkan dengan baik kepada karyawannya maka hal tersebut akan membuat perusahaan merugi dan mengalami penurunan pendapatan secara signifikan. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan profesionalisme perusahaan dalam menerapkan metode disiplin kerja yang tepat kepada karyawannya. Namun selama ini disiplin kerja yang dimiliki karyawan di BPC Gapensi Buleleng masih belum optimal dilihat dari keterlambatan karyawan dalam datang bekerja, tingkat ketidakhadiran karyawan sangat tinggi, mendahului dan melebihi waktu istirahat. Kinerja karyawan yang seharusnya dapat dioptimalkan, hal ini tidak terjadi sehingga pekerjaan menjadi terabaikan. Untuk itu, perusahaan harus membuat peraturan tertulis yang menjadi pegangan karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang disiplin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar hingga mencapai 74,4%. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan peningkatan disiplin kerja untuk menunjang peningkatan kinerja dan laba perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Paruru dkk (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari koefisien β_2 sebesar 0,643 berarti $\neq 0$ dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPC Gapensi Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berperan dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan BPC Gapensi Buleleng dinilai masih kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena masih kurangnya lahan parkir bagi karyawan dan tingkat kebisingan yang tinggi. Disamping itu, hubungan antar karyawan dapat dikatakan rendah, hal ini bisa dilihat dari adanya miskomunikasi antar karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 64,3%. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan memandai sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan loyal terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Isnaini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari koefisien β_3 sebesar 0,509 berarti $\neq 0$ dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga keputusannya adalah menolak H_0 , yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BPC Gapensi Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya kerja secara parsial berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang positif perlu diciptakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang dipatuhi oleh sebagian besar karyawan akan mampu menjadi pedoman bagi karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, memupuk budaya organisasi yang positif sangat diperlukan. Perusahaan BPC Gapensi Buleleng dinilai masih kurang memperhatikan budaya kerja karyawan karena masih banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan yang pada akhirnya dapat diikuti oleh karyawan lainnya jika tidak diberikan sanksi yang tegas dari pihak perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 50,9%. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan dan memupuk nilai perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Warshina (2011: 4) menyebutkan budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Adapun budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Isnaini (2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mengoptimalkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja untuk meningkatkan laba perusahaan. Upaya yang perlu dilakukan perusahaan diantaranya dengan memberikan sanksi untuk karyawan yang melanggar SOP perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, memperbaiki fasilitas yang sudah tidak memadai dan mengadakan pertemuan satu bulan sekali untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dalam hal peningkatan budaya kerja yang positif, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan setiap satu tahun sekali untuk meningkatkan kualitas kerja serta mengapresiasi setiap inovasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga berdampak pada semangat bekerja dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam meningkatkan disiplin kerja perusahaan hendaknya melakukan perbaikan dan evaluasi terkait absensi dan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap satu bulan sekali dan perbaikan sistem manajemen sehingga kinerja karyawan dalam bekerja dapat maksimal. Pemberian sanksi yang tegas perlu diterapkan oleh perusahaan sehingga peningkatan kinerja dapat berdampak lebih signifikan. Pihak perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. Perusahaan perlu melakukan pengecekan terkait kebisingan yang mengganggu karyawan serta fasilitas yang kurang memadai dan meminta saran kepada karyawan terkait kebutuhan yang diperlukan dalam bekerja. Perusahaan dapat mengadakan acara antar karyawan guna meningkatkan hubungan yang harmonis dan menghindari

miskomunikasi antar karyawan. Disamping itu, pihak perusahaan hendaknya memupuk budaya kerja yang menunjang perbaikan manajemen perusahaan misalnya dengan membuat peraturan yang tertulis dan mengikat yang menguraikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang telah melakukan dedikasi yang tinggi juga dapat dilakukan sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tentunya akan meningkatkan kinerja secara jangka panjang.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu (1) Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPC Gapensi Buleleng. (2) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPC Gapensi Buleleng. (3) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPC Gapensi Buleleng. (4) Secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPC Gapensi Buleleng. Adapun saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Bagi pihak pengelola perusahaan BPC Gapensi Buleleng, agar memperhatikan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya variabel disiplin kerja yang memiliki tingkat pengaruh paling dominan. Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan dan evaluasi terkait absensi serta pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap satu bulan sekali, dan pemberian sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar sehingga kinerja karyawan dalam bekerja dapat maksimal dan berdampak baik pada kualitas sumber daya manusia dan peningkatan laba perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan populasi lebih luas agar dapat menguji variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Arianto, Nugroho Agung Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jepara: Jurnal *Economia*.
- Isnaini Khoirunnisa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: Raja Grafindo Persada PT
- Mangkuprawira, S., & Aida, V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. & Basri, A.F.M. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stephen P. Robins Dalam Buku Tika Muh. Pabundu (2013). *Budaya Organisasi. Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, M. Pabundu. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Warshina, Jaka. 2011. *Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.