

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten

Ayun Febriana¹, Heni Susilowati^{2*}, Robby Andika Kusumajaya³

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern,

Jl. Diponegoro No 69 Kartasura, Program Studi Manajemen,

³ Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Program Studi Manajemen Informatika

email¹: ayunfebriana37@gmail.com, email²: heni@stekom.ac.id, email³: roby@stekom.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 Oktober 2022

Received in revised form 25 Oktober 2022

Accepted 26 Oktober 2022

Available online 30 Oktober 2022

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how the influence of the work environment, organizational culture, and work discipline on employee performance at PT Cartini Lingerie Indonesia unit 2 Klaten. The research population consisted of 289 people and the sample is taken using a random sampling technique of 163 people. Multiple linear regression is used in this study to manage SPSS version 25 data. The findings of the study indicate that the work environment, corporate culture, and work discipline all have an impact on employee performance, either separately or together at PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 in Klaten.

Keywords: organizational culture, work discipline, performance and work environment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cartini Lingerie Indonesia unit 2 Klaten. Populasi penelitian terdiri dari 289 orang dan sampel diambil menggunakan teknik random sampling sebanyak 163 orang. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengelola data SPSS versi 25. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan, baik secara terpisah atau bersama-sama pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja dan lingkungan kerja

1. PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia yang unggul tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Bakat seseorang berfungsi sebagai standar untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusia perusahaan, hal ini akan meningkatkan keuntungan perusahaan, sehingga keberlangsungan hidup perusahaan akan terus berjalan. Menurut penelitian, sumber daya manusia (SDM) adalah individu berharga yang menjadi tulang punggung organisasi, baik di lembaga maupun perusahaan, dan keterampilan mereka perlu dikembangkan. Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari jumlah dan kualitas

pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya [1]. Kinerja menunjukkan keberhasilan seorang pegawai dalam menghasilkan produk kerja yang dapat dievaluasi secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tugas dan kewajibannya [2]. Kinerja pegawai atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi kinerja karyawan di PT Cartini Lingerie Indonesia kurang baik sehingga terjadinya keterlambatan produksi. Perusahaan tersebut juga sebagai salah satu tumpuan kerja dari berbagai pihak masyarakat yang ada di Kecamatan Ceper sehingga perlu diteliti mengenai kinerja karyawannya.

Kondisi lingkungan di tempat kerja dapat berdampak pada seberapa baik karyawan melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Untuk menjaga moral karyawan, perusahaan perlu menyediakan dan membangun suasana kerja yang nyaman [3]. Menurut penelitian, lingkungan kerja merupakan setting yang dapat mempengaruhi dimana individu melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik. Kondisi kerja yang tidak nyaman sangat merugikan kinerja karyawan karena akan menjadi kurang ideal dan berkontribusi pada tempat kerja yang membosankan dan tidak antusias [4].

Budaya organisasi yang kuat mendukung strategi organisasi dan dapat merespon secara efektif dan cepat terhadap kendala lingkungan. Budaya organisasi berperan sebagai acuan perilaku dan mekanisme perekat untuk mencapai tujuan organisasi [5]. Kepribadian perusahaan berkembang melalui sistem nilai yang menetapkan norma dan perilaku, yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan tindakan karyawan di dalam organisasi atau perusahaan, menurut hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 – Medan [6].

Disiplin tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karena membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melakukan kegiatannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya [7]. Menurut penelitian, perilaku karyawan di PT Plaza Simpang Lima Semarang sangat dipengaruhi oleh hukuman karyawan. Menurut temuan penelitian, karyawan berkinerja tinggi di PT Plaza Simpang Lima Semarang menunjukkan etos kerja yang kuat ketika mengatur, melaksanakan, dan meninjau semua tugas mereka [8].

Penelitian ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Feel dan Herlambang, yang membedakan adalah jumlah sampelnya lebih banyak. Maka dari itu penulis menambahkan jumlah sampelnya agar penelitian ini hasilnya bisa lebih representatif [9]. Penelitian ini menarik untuk diteliti karena adanya segmentasi pasar yang bermerek (*berbranded*) yang berorientasi ekspor. Perusahaan ini memiliki standar kualitas produk ekspor lebih tinggi daripada produk dengan pangsa pasar dalam negeri. Standar yang tinggi membutuhkan kinerja yang tinggi pula dari karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang kemungkinan terkait dengan kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja

Pengaturan di mana karyawan bekerja berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pencahayaan, pengurangan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan keselamatan kerja adalah semua aspek dari lingkungan kerja [1]. Pengaturan di mana anggota staf melaksanakan tugas sehari-hari mereka dikenal sebagai lingkungan kerja [10]. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung. Adapun indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Gie (1998) adalah perilaku atasan terhadap bawahan, rasa saling menghormati antar rekan kerja, tata ruang yang baik dan tingkat kebisingan ruang kerja [9]. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis :

H1 : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja.

2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Memahami budaya dalam jangka waktu yang lama, bahkan di dalam perusahaan, penting untuk memahami masyarakat dan pengelompokan manusia. Efektivitas kinerja organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang, khususnya kinerja personel, secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi [6]. Untuk meningkatkan standar keunggulan organisasi, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai umum yang dianut oleh perusahaan. Jika terdapat budaya organisasi yang baik, maka semakin minim pula gesekan atau permasalahan sesama karyawan. Jika budaya organisasi sudah baik,

kepuasan karyawan akan meningkat. Indikator budaya organisasi, menurut *Robbins* dan *Judge* (2007), meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, dan orientasi orang [9]. Kemungkinan-kemungkinan ini dapat disimpulkan dari penjelasan sebelumnya:

H2: Budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan

2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kata Latin "disiplin," yang berarti "pendidikan sopan, spiritualitas, dan pengembangan karakter," adalah asal kata disiplin. Disiplin dapat memupuk perasaan seseorang untuk mempertahankan dan mencapai tujuan organisasi secara objektif dengan mematuhi norma-norma perusahaan [11]. Jika seorang karyawan tidak muncul dan berangkat tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan dengan kompeten, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, mereka dapat ditegur. Dalam lingkungan perusahaan, disiplin harus ditegakkan karena perilaku karyawan yang tidak patuh akan menyulitkan bisnis untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja antara lain mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi [9]. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diambil hipotesis :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4 Kinerja

Produksi produk dan jasa terkait erat dengan kinerja. Informasi tentang kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan apakah prosedur kinerja yang digunakan selama ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak. Namun pada kenyataannya, banyak organisasi tidak menyadari bagaimana kinerja karyawan mereka. Kinerja adalah hasil dari usaha seorang pekerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan setiap pilihan yang telah diputuskan dan disepakati bersama [12]. Kinerja adalah ukuran kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi [9]. Menurut Arikunto (2010), indikator pengukuran kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan sikap [13]. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diambil hipotesis :

H4 : Lingkungan tempat kerja, budaya perusahaan, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada kinerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah jenis yang digunakan untuk menguji atau memvalidasi teori dan menerapkannya secara deduktif dengan alasan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan meliputi observasi, wawancara, angket, dan studi pustaka. menggunakan data survei yang dinilai pada skala *likert*.

Karyawan PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten yang menanggapi kuesioner penelitian merupakan populasi dengan obyek penelitian karyawan pada bagian produksi khususnya bagian operator jahit (*sewing*) sebanyak 289 karyawan, 163 orang menjadi sampel penelitian dengan memanfaatkan pengambilan sampel secara acak sebagai metode pengambilan sampel (*random sampling*). Skala *likert* digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan dan pemikiran individu atau kelompok tentang isu-isu sosial. Saat menggunakan skala *likert*, variabel pertama yang diukur diubah menjadi variabel indikator. Setelah itu, pertanyaan didasarkan pada indikasi ini. Menurut skala *likert*, pilihan berikut tersedia untuk setiap pertanyaan: sangat setuju (ss), setuju (s), netral (n), tidak setuju (ts), dan sangat tidak setuju (st). Setelah pengujian hipotesis selesai, jawaban kuesioner disusun dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan dinyatakan dalam model regresi berikut ini :

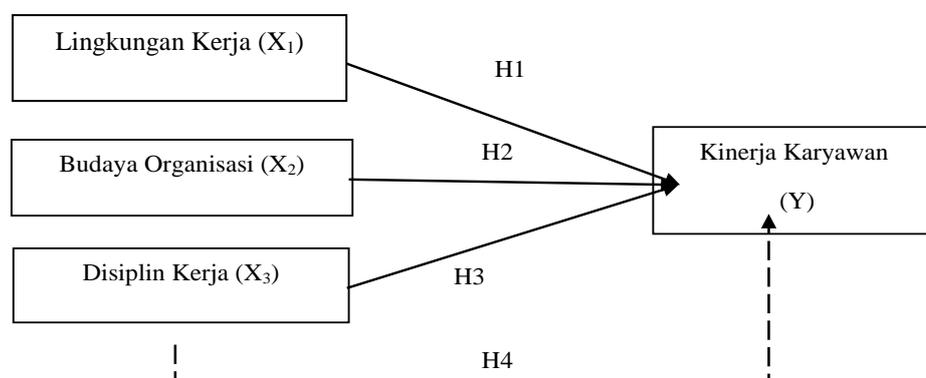
Model Regresi : $Kin = a + b_1LK + b_2BO + b_3DK + e$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja
 X₁ : Variabel Lingkungan Kerja
 X₂ : Variabel Budaya Organisasi
 X₃ : Variabel Disiplin Kerja
 a : Konstanta
 b₁, b₂, b₃ : Koefisien korelasi
 e : *error term*

Kerangka Berpikir

Agar lebih memudahkan dalam pemahaman maka dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

Kinerja karyawan meningkat ketika keadaan kerja menguntungkan dan menyenangkan karena orang lebih fokus saat melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang sudah terbiasa dengan budaya organisasi secara keseluruhan akan menjadikannya sebagai bagian integral dari kepribadian perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi karena bagaimana kepribadian ini akan ditunjukkan dalam perilaku mereka sehari-hari di tempat kerja. Karena disiplin adalah sarana mempersiapkan pekerja untuk menegakkan standar bisnis, disiplin memiliki dampak signifikan pada seberapa baik kinerja orang di tempat kerja. Kinerja karyawan akan meningkat semakin disiplin mereka secara keseluruhan. Semakin konsisten disiplin seorang karyawan, semakin baik kinerja mereka. Peningkatan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang kuat, dan disiplin karyawan yang tinggi akan memungkinkan untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada karyawan yang bekerja di perusahaan *garment* PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten ini mayoritas karyawannya adalah perempuan sebanyak 133 orang dibanding dengan laki-laki hanya sebanyak 30 orang. Usia responden yang bekerja di didominasi oleh karyawan yang masih muda berusia sekitar 21-30 tahun sebanyak 78 orang. Sedangkan pendidikan karyawan sebagian besar tamatan SLTA sederajat. Tabel 4.1 menunjukkan hasil karakteristik responden yang telah direkap :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden
Jenis Kelamin	Laki - laki	30
	Perempuan	133
Usia	18 – 20	70
	21- 30	78
	31 – 40	12
	41 – 50	3
	>50 tahun	-
Pendidikan Terakhir	SLTP sederajat	84
	SLTA sederajat	68
	Diploma (D1 – D3)	11
	Sarjana (S1 – S2)	-

Sumber : Data yang diolah

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 163 responden, maka kita akan menentukan besarnya r tabel terlebih dahulu. R tabel $dk - (N-2)$ dengan taraf signifikansi 0,05 adalah rumusnya. Nilai tabel r untuk $163 - 2 = 161$ dengan demikian adalah 0,153, seperti yang dapat kita simpulkan. Tabel 4.2.1 menunjukkan hasil uji validitas yang telah direkap :

Tabel 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,278	0,153	Valid
	X1.2	0,474	0,153	Valid
	X1.3	0,421	0,153	Valid
	X1.4	0,257	0,153	Valid
	X1.5	0,543	0,153	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,515	0,153	Valid
	X2.2	0,462	0,153	Valid
	X2.3	0,535	0,153	Valid
	X2.4	0,437	0,153	Valid
	X2.5	0,627	0,153	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,515	0,153	Valid
	X3.2	0,462	0,153	Valid
	X3.3	0,535	0,153	Valid
	X3.4	0,437	0,153	Valid
	X3.5	0,627	0,153	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,416	0,153	Valid
	Y.2	0,639	0,153	Valid
	Y.3	0,590	0,153	Valid
	Y.4	0,337	0,153	Valid
	Y.5	0,597	0,153	Valid

Sumber: [9]

Instrumen dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas karena r hitung $>$ r tabel.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu. Jika Cronbach alpha (α), uji statistik reliabilitas $>$ 0,60 item pernyataan instrumen dianggap dapat dipercaya. Tabel 4.2.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah direkap :

Tabel 4.2.2
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,708	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,674	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,671	0,6	Reliabel
Kinerja	0,676	0,6	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Karena nilai cronbach alpha (α), item pernyataan instrumen dianggap kredibel jika cronbach alpha $>$ 0,60.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Nilai VIF dalam model regresi diuji sebagai bagian dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini. Baik tingkat toleransi di bawah 0,1 maupun nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Jika

nilai *tolerance* lebih dari atau sama dengan 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 4.3.1 menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang telah direkap :

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,733	1,365	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	,0715	1,398	Tidak terjadi multikolinieritas
DISiplin Kerja	0,970	1.031	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data yang diolah

Karena nilai VIF adalah 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas

4.3.2 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual yang terdistribusi secara teratur menunjukkan model regresi yang berhasil. Residu dapat ditentukan terdistribusi secara teratur atau tidak dengan menggunakan dua metode yaitu : analisis grafis dan pengujian statistik.

Salah satu uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini, yang juga menggunakan uji statistik tambahan, adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai p untuk uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih dari 0,05, data dianggap terdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai p kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut cara penentuan nilai *Kolmogrov-Smirnov* dari hasil pengolahan data SPSS. Tabel 4.3.2 menunjukkan hasil uji normalitas yang telah direkap :

Tabel 4.3.2
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		163
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,27188448
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,069
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
		,441 ^C

Sumber : Data yang diolah

Nilai *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,441 yang menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal, seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas.

4.4 Uji Hipotesis

a). Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menyelidiki hipotesis, peneliti menggunakan strategi analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). $Kin = a + b_1LK + b_2BO + b_3DK + e$ adalah model regresi. Tabel 4.4 menampilkan ringkasan temuan regresi linier berganda yang telah direkapitulasi. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = -2,201 + 0,612X_1 + 0,456X_2 + 0,286X_3$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.4 hasil pengolahan data SPSS berikut ini :

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,201	1,000		-2,202	0,29
	Lingkungan Kerja	,612	,053	,495	11,488	,000
	Budaya Organisasi	,456	,044	,453	10,383	,000
	Disiplin Kerja	,286	,042	,256	6,830	,000

Sumber : Data yang diolah

b). Uji t

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 Klaten adalah $t_{hitung} = 11,488 > t_{tabel} = 1,975$, menolak hipotesis nol bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hal ini menjawab hipotesis bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten. Lingkungan kerja pada perusahaan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi 0,682 artinya nilai tersebut positif dan perlu ditingkatkan lagi seperti indikator perilaku atasan terhadap bawahan, rasa saling menghormati antar rekan kerja, tata ruang yang baik, dan tingkat kebisingan ruang kerja. Kinerja karyawan akan terpenuhi jika tempat kerja kondusif. Hal ini sejalan dengan penelitian *Quinerita Stevani Aruan* yang menemukan bahwa pekerja lapangan di bagian distribusi tenaga listrik *Grasberg PT Freeport* Indonesia memiliki kinerja yang berbeda-beda tergantung pada lingkungan kerja mereka.

Hasil uji t terhadap budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 Klaten adalah $t_{hitung} = 10,383 > t_{tabel} = 1,975$, menolak hipotesis nol bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan karyawan. Hal ini menunjukkan validitas hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 Klaten. Budaya organisasi juga memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,200 yang menunjukkan kuat. Budaya organisasi perusahaan karena itu positif tetapi dapat ditingkatkan, terutama indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, dan orientasi pada orang. Hal ini mungkin didukung oleh penelitian *Steven* yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bitung Mina Utama dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hasil uji t terhadap disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 Klaten adalah $t_{hitung} = 6,830 > t_{tabel} = 1,975$ yang berarti hipotesis nol (H_0) tidak didukung. Dengan demikian, klaim bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten telah terbukti kebenarannya. Walaupun nilainya tidak terlalu tinggi, namun koefisien regresi sebesar 0,366 menunjukkan bahwa disiplin kerja bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi *Mauritz*, yang menegaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, mendukung hal ini. Kepatuhan terhadap semua kebijakan perusahaan, manajemen waktu yang efisien, tanggung jawab atas tugas dan penugasan, dan jumlah ketidakhadiran merupakan indikasi disiplin kerja. Kinerja karyawan pasti akan meningkat jika metrik ini terpenuhi. Menurut studi kasus *Lease* dalam Neog dan Barua menyatakan bahwa karyawan yang kinerjanya lebih baik cenderung lebih dapat diandalkan, produktif, dan puas dengan kehidupan mereka.

c). Uji F

Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat, dan ketiga faktor bebas tersebut adalah lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Hipotesis H_0 ditolak ketika PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten menerima hasil dengan $F_{hitung} = 192,248 > F_{tabel} = 2,66$, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketidakhadiran karyawan akan menimbulkan akibat yang dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya, suasana kerja yang buruk, budaya perusahaan yang kurang terintegrasi, dan kurangnya disiplin karyawan, ini mengakibatkan kinerja tidak bisa terpenuhi. Ketidakpuasan karyawan akan

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten (Ayun Febriana, et all)

berdampak merugikan organisasi yang bersangkutan. Sebagai gambaran, lingkungan kerja yang *toxic*, budaya bisnis yang kurang kohesif, dan kurangnya disiplin karyawan.

d). Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) merupakan faktor independen yang berpengaruh terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja (Y), menurut olah data program SPSS sebesar 0,780, atau 78% di PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 Klaten merupakan variabel terikat sebesar 78%, Sedangkan faktor lain yang belum diketahui seperti motivasi, kepemimpinan, penempatan kerja, dan lain-lain berdampak pada sisanya sebesar 22%.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.
- b. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.
- c. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.
- d. Secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka peneliti memberikan saran :

- a. Terkait variabel lingkungan kerja perusahaan memberikan kondisi ruang kerja yang tidak menimbulkan tingkat kebisingan agar karyawan bekerja lebih nyaman, sehingga kinerjanya lebih meningkat lagi.
- b. Terkait budaya organisasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan mempertahankan kualitas, ketelitian dan kecermatan hasil produksi.
- c. Terkait disiplin kerja yang dilakukan perusahaan memberikan mesin absensi sehingga kehadiran karyawan bisa dikontrol tepat waktu.
- d. Bagi penelitian berikutnya jika ingin meneliti kinerja karyawan bisa menggunakan variabel lain misalnya motivasi, kepemimpinan, penempatan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Jansen, C. Kojo dan L. O. Dotulong, “Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado,” *Jurnal EMBA*, vol. Vol.7 , no. No.3, p. Hal. 2989 – 2998, 2019,.
- [2] N. P. S. Juliani dan G. A. Suputra, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung,” *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. Vol. 1, no. No. 1, pp. Hal 335-348, 2021.
- [3] A. Setiawan, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan,” *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, vol. Vol. 8 , no. No.2, pp. 191-203, 2018 .
- [4] D. Wahyudi, A. Marantika dan Y. , “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar,” *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* , vol. Vol 5 , no. No 1, pp. 887-898, 2022.
- [5] H. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. Vol 3, no. No. 1, pp. 1-12, 2020.
- [6] M. R. Muis, J. Jufrizen dan M. Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* , vol. Vol 1 , no. No 1, pp. 9-25, 2018.
- [7] K. . D. Arisanti, A. Santoso dan S. Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk,” *JIMEK*, vol. Vol 2 , no. No 1 , pp. 101-118, 2019.
- [8] A. Pratiwi dan S. Martono, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan,” *Management Analysis Journal*, vol. Vol 6, no. No 4, pp. 475-480, 2017.
- [9] N. . H. Feel, T. Herlambang dan Y. Rozzaid, “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. Vol. 3, no. No. 2 , pp. 176-185, 2018 .
- [10] E. D. Oktaviani, A. Widarko dan M. Rizal, “Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, pp. 160-174.
- [11] A. . R. Saleh dan H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, vol. Vol.11, no. No.21, pp. 28-50, 2018.
- [12] J. dan T. S. Sitorus, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *SiNTESa*, pp. 841-856.
- [13] A. Briandana , N. dan S. , “Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance With Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch),” *Management and Economics Journal*, vol. Vol. 3 , no. No. 1, pp. 55-66, 2019.