
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin

Fani Tania¹, Dr. Choiriyah², Sudarta³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email : fanitania10@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Adakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten banyuasin. Jenis penelitian asosiatif, Variabel yang digunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel independent. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin, dengan sampel yang diambil sebesar 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan melalui metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 2) secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (X_1) 3) ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (X_2) 3) ada pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (X_3) analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan $Y = 2,424 + 0,221 X_1 + 0,297 X_2 + 0,357 X_3$ Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,445 > F_{tabel} 2,18$). artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,920 > 1,672$) untuk Disiplin kerja, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,462 > 1,672$) untuk Lingkungan kerja, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,887 > 1,672$) Artinya Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 62%.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is, Is there an influence of work discipline, work environment and organizational culture on the performance of PT employees. Tunas Baru, Lampung, Sidomulyo, Banyuasin Regency. Type of associative research, variables used employee performance as dependent variables and work discipline, work environment, and organizational culture as independent variables. The population in this study is PT. Tunas

Baru Lampung Sidomulyo, Banyuasin Regency, with a sample taken of 60 respondents. The data collection method uses through questionnaire data collection methods. The analysis technique uses multiple linear regression. The results showed 1) there is a significant influence of work discipline, work environment, and organizational culture on employee performance 2) partially proves there is a significant influence of work discipline on employee performance (X1) 3) there is a significant influence of work environment on employee performance (X2) 3) there is a significant influence of organizational culture on employee performance (X3) multiple linear regression analysis, showing the equation $Y = 2.424 + 0.221 X_1 + 0.297 X_2 + 0.357 X_3$ The result of the F test shows the value of $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$ ($33.445 > F_{\text{table}} 2.18$). This means that there is a significant influence of work discipline, work environment, and organizational culture on the performance of PT. Tunas Baru, Lampung, Sidomulyo, Banyuasin Regency. The results of the t test show the tcount value $> t_{\text{table}}$ ($1.920 > 1.672$) for work discipline, tcalculate value $> t_{\text{table}}$ ($2.462 > 1.672$) for the work environment, tcalculate value $> t_{\text{table}}$ ($2.887 > 1.672$) This means that work discipline, work environment, and organizational culture on the performance of PT. Tunas Baru, Lampung, Sidomulyo, Banyuasin Regency. The results of the coefficient of determination test showed that the variables of work discipline, work environment, and organizational culture were able to contribute to employee performance by 62%.

Keywords : Performance, Work Discipline, Work Environment, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam mencapai tanggung jawabnya dengan menetapkan standarnya sendiri, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. {Kasmir (2019:182)}

Menurut Kasmir (2019:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperhatikan kepadanya sesuai dengan perintah yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang cukup dan lain sebagainya.

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariah (2016:119) dalam Fitriana & Melvina (2021:70) Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruksi yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin yang didirikan pada tanggal 27 Desember 1973 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang

perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Yang beralamat di Desa Sidomulyo, Kecamatan Airkumbang, Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap 30 orang karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil pernyataan terkait adanya kualitas kerja karyawan yang masih menurun, selain itu karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, dan dapat diketahui juga banyaknya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar target Perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin harus ditingkatkan agar produktivitas yang dihasilkan karyawan meningkat.

Diketahui pula bahwa karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin masih kurang disiplin hal ini dipengaruhi oleh sikap pemimpin yang kurang tegas saat memberikan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar, selain itu adanya karyawan yang masih menganggap remeh sanksi yang diberikan sehingga karyawan melakukan kesalahan yang sama, dan juga banyaknya karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Tingkat kedisiplinan yang baik dapat memberikan pengaruh kinerja yang baik.

Lalu diketahui pula bahwa adanya permasalahan terkait lingkungan kerja, karyawan merasa bosan dengan dekorasi ruangan yang sudah lama, selain itu fasilitas dan penerangan disekitar tempat kerja yang kurang memadai, dan juga tata warna ditempat kerja yang tidak pernah diperbarui yang akan mengakibatkan karyawan merasa jenuh, oleh karena itu lingkungan kerja yang bersih dan rapi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Bahkan berdasarkan data pra riset, juga diketahui bahwa Budaya organisasi masih terlihat kurang baik, hal ini terkait karyawan yang tidak berinovatif dalam bekerja, perusahaan tidak memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaannya, pihak perusahaan tidak peduli atas prestasi kerja yang dicapai. Dari beberapa pernyataan pra-riset budaya organisasi sangat mempengaruhi, budaya organisasi tersebut perlu diasosiasikan kepada seluruh karyawan agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi perusahaan menjadi kesadaran bersama yang dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penelitian terdahulu oleh Annisa Putri, Asral Kelvin (2021), yang membuktikan disiplin, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian Federic Mario (2021) membuktikan bahwa disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Penelitian Andi Sopandi (2022) dan Febry Fitrianie (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Serta manfaatnya sebagai kajian referensi bagi PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin guna meningkatkan kinerja karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

Kasmir (2019:182) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan dalam suatu periode. Disamping pengertian kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:193) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Kasmir (2019:208) menambahkan bahwa indikator kinerja terdiri dari : kualitas, kuantitas, waktu, tekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2021:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2020:43) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah : Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Yoyo Sudaryo (2018:15) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja adalah : penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara, keamanan.

Menurut Fitriana & Melvina (2021:70) Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruksi yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak. Sulaksono Hari (2015:14) menjelaskan bahwa indikator budaya organisasi adalah : inovatif, berorientasi pada hasil, orientasi pada kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Populasi dari penelitian ini adalah 136 orang karyawan yang bekerja di PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 60 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Simple Random sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner. Analisis data menggunakan data kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Cronbach's Alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Corelation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 26.0. Uji validitas ini meliputi 18 pernyataan pada keseluruhan variabel penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $N=30$ dengan taraf signifikansi 10% adalah $r_{tabel} 0,361$. Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0,3061$, artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$. Maka tiap indikator dalam variabel disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Wyndham Hotel Opi Palembang. Proses pengujian dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0. Berikut disajikan proses pengujian untuk masing-masing teknik analisis yang digunakan :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.424	1.523		1.592	.117
	X1	.221	.115	.223	1.920	.060
	X2	.297	.121	.299	2.462	.016
	X3	.357	.124	.370	2.887	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Berdasarkan tabel 1.diatas diperoleh koefesien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 2,424 + 0,221X_1 + 0,297X_2 + 0,357X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa angka konstanta mempunyai nilai 0,472(positif), artinya jika disiplin, lingkungan kerja, dan budaya organisasi bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 2,424.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,221 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja

maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,297 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Artinya apabila lingkungan kerja disekitar bersih dan nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja disekitar tidak bersih dan nyaman maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,357 (positif), menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupatrn Banyuasin. Artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila Budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244.858	3	414.953	33.445	.000b
	Residual	694.792	56	12.407		
	Total	1939.650	59			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 33.445 > F_{tabel} 2,18, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,10 (signifikan), maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.592	.117
	X1	1.920	.060
	X2	2.462	.016
	X3	2.887	.006

Sumber : Perhitungan SPSS, 2023

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin sebesar 1,920 > t_{tabel} (1,672) dengan tingkat sig. 0,060 < 0,1 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerjasebesar 2,462 > t_{tabel} (1,672) dengan tingkat sig. 0,016 < 0,1 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,887 > t_{tabel} (1,672) dengan tingkat sig. 0,006 < 0,1 maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh

signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.823	3.52236

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat Adjusted R Square 0,623% artinya kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sebesar 62% dan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten. Hasil ini dibuktikan pula dengan uji koefisien determinasi yang membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu berkontribusi sebesar 62% terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian Ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah di tulis di awal terbukti bahwasannya ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya menyebutkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sehingga pernyataan yang disebutkan dalam teori tersebut, dapat dikatakan benar melalui hasil penelitian ini.

Penelitian Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekar Putih Kecamatan Tegallampel Kabupaten Bondowoso” Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerjaberpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegallampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegallampel Kab Bondowoso.

Berdasarkan regresi linear berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi bernilai positif, artinya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.(0,000) lebih kecil dari (α) = 0,10, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisai

terhadap kinerja ja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah di tulis di awal terbukti bahwasannya ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:193) disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan tugasnya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu, bahkan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperhatikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Hasil Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Abdul Khalik, Mukhtar Hamzah, La Ode Amijaya Kamaluddin, Mh Iqbal Andi Sapada (2023) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bringkaraya Makassar”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkaya Kota Makassar

Hasil persamaan regresi linear menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Artinya jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah di tulis di awal terbukti bahwasannya ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Reza Dharmawan Putra (2023) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia” Hasil penelitian nya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surabaya.

Hasil persamaan regresi linear menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Artinya jika lingkungan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah di tulis di awal terbukti bahwasannya ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189). Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atas perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seorang atau kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Jumadil, Rosdiana, Muhammad HI. Hasan (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas pertanian kota Tidore Kepulauan”. Hasil penelitian nya menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan, Hasil persamaan regresi linear menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan disiplin, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin

3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin
4. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, bahwa memang terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Karyawan.

1. PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin diharapkan selalu mengontrol dan mengatasi permasalahan kinerja karyawan dengan memperhatikan kualitas kerja karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun yang akan berdampak kepada Perusahaan
2. PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin hendaknya kedisiplinan lebih diperhatikan lagi terutama dalam bentuk sikap keadialan kepada seluruh karyawan, mengawasi karyawan dalam bekerja dan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga karyawan dapat meningkatkan kuantitas dan kinerja untuk membantu tercapainya tujuan Perusahaan.
3. Lingkungan kerja di PT. Tunas Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin hendaknya lebih diperhatikan lagi terutama fasilitas yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Hendaknya PT. Tuans Baru Lampung Sidomulyo Kabupaten Banyuasin lebih meningkatkan pengarahannya yang lebih baik lagi, pimpinan memberikan dorongan yang positif agar meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. (catatan ke-2) Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Asiati, dkk, D. I. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Penelitian Ipteks, 3(2), 176-185.
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. Jurnal Sinar Manajemen, 10(1), 41-53.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok: PT. Rajagrafindo
- Medan, R. D. K. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas

- Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427-3432.
- Palembang, U. M 2022. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- PEGAWAI PT POS INDONESIA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(9).
- Putra, R. D., & Prijati, P. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Otganisasi dan Kinerja*. Magetan: Deepublish.
- Jakarta: PT. Bumi Aksara.