

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SHELTER NGORO MOJOKERTO

Kelfin Luqi Anto¹⁾, Nersiwad²⁾, Kasnowo³⁾
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit
e-mail: Kelvinmeok@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and workload on employee performance at CV Shelter Ngoro Mojokerto. The population in this study were all employees of CV Shelter totaling 200 people. Sampling was done using purposive sampling technique. The data used in this study were obtained through questionnaires and interviews. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study showed that work discipline had a significant influence on employee performance at CV Shelter. However, the work environment did not have a significant influence on employee performance. Workload was also found to have a significant influence on employee performance. Overall, work discipline, work environment, and workload simultaneously influenced employee performance at CV Shelter. These results indicate that improving work discipline and proper handling of workload can improve employee performance, although improving the work environment does not directly affect employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Shelter Ngoro Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Shelter yang berjumlah 200 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Shelter. Namun, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Shelter. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penanganan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun perbaikan lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor krusial yang mendukung kelangsungan budaya organisasi di dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi komponen penting dalam manajemen sebuah organisasi yang fokus pada peningkatan kualitas individu. MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tanggung jawab mereka di instansi atau organisasi. Seiring dengan kemajuan zaman, kebutuhan akan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin mendesak. Di tengah persaingan industri, sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki etos kerja yang tinggi untuk mencapai stabilitas. Dengan demikian, peningkatan kinerja sebagai bagian dari pengembangan SDM merupakan salah satu langkah penting dalam memperbaiki perilaku karyawan.

Peran karyawan sebagai salah satu aset terpenting dalam sumber daya manusia menunjukkan bahwa mereka sangat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mengawasi kinerja karyawannya, karena peningkatan hasil kerja yang efektif dan efisien diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen, 2021). Dalam pelaksanaannya, faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja perlu diperhatikan karena terindikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja menjadi dasar esensial bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan, di mana keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas sangat tergantung pada kualitas karyawan (Mahardikawanto, 2013). Dalam hal ini, diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa terjadi secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keinginan, kemampuan, dan lingkungan. (Shihab et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan sangat memengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Kedisiplinan karyawan, sebagai faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksi, seharusnya mendapat perhatian besar dari pimpinan perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Seto et al., 2023). Peraturan CV. Shelter Mojokerto cukup ketat, setiap karyawan diharuskan untuk menaati aturan-aturan tersebut dalam bekerja. Hal tersebut memang umum dilakukan perusahaan dalam mengelola karyawan, terlebih CV. Shelter Mojokerto memiliki ratusan karyawan. Bagi karyawan yang melanggar atau bahkan tidak sengaja melanggar peraturan yang ada tersebut, terdapat beberapa jenis konsekuensi yang harus ditanggung. Beberapa konsekuensi dari melanggar peraturan di CV. Shelter Mojokerto seperti pemberian surat cuti (artinya pada hari pelanggaran tersebut karyawan dianggap libur meskipun masuk kerja), pemberian surat peringatan, dan pemecatan. Pemberian surat cuti dan surat peringatan akan berimbas pada hasil kompensasi kerja karyawan (gaji) di akhir masa kerja. Karyawan yang mendapatkan beberapa jenis konsekuensi tersebut bukan tidak mungkin mengalami tekanan mental dan pada akhirnya menurunkan kinerjanya.

Selain masalah kedisiplinan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, yang mencakup semua elemen di sekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena lingkungan yang baik memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka (Yantika et al., 2018). Permasalahan lingkungan kerja di CV Shelter meliputi suhu ruangan yang tinggi, kurangnya ventilasi yang memadai, tingkat kebisingan yang tinggi, serta kondisi lingkungan yang berdebu.

Selain itu, beban kerja juga memiliki potensi untuk memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Dalam konteks ini, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara beban kerja yang terlalu sedikit dapat menurunkan minat kerja karyawan akibat rasa bosan (Fil, 2021). Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan cenderung menganggap beban kerja mereka sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan meskipun beban kerja tersebut tergolong berat. Dengan demikian, pada dasarnya berat atau tidaknya beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi masing-masing karyawan, beberapa karyawan akan termotivasi dan merasa tertantang dengan besarnya beban kerja yang digantungkan akan

tetapi beberapa karyawan akan merasa kewalahan dalam menjalankan beban kerja sehingga akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Di CV Shelter peningkatan permintaan produk keramik mengakibatkan peningkatan beban kerja di mana target produksi menjadi semakin tinggi, sedangkan jam kerja terbatas, sehingga seringkali karyawan harus melakukan lembur. Beban kerja yang berat dapat memberikan dampak buruk pada karyawan, baik secara fisik maupun mental.

Dampak dari masalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan meliputi: (1) penurunan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan; (2) rendahnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, dan (3) menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun telah banyak sekali penelitian yang meneliti topik ini, penulis tetap tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini. Hal ini dikarenakan pada dasarnya setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yakni CV. Shelter yang beroperasi di Ngoro, Kabupaten Mojokerto. Penulis meyakini bahwa penelitian ini dapat memberikan kritik, saran, serta menjadi bahan evaluasi bagi CV. Shelter dalam usaha meningkatkan kinerja dan mengelola sumber daya manusia secara efektif, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Shelter ini kemungkinan besar disebabkan oleh faktor kesadaran untuk disiplin pada karyawan masih tergolong rendah, beban kerja yang berat dan berlebih juga menjadi faktor naik-turunnya tingkat kinerja karyawan. Di samping itu, kondisi lingkungan kerja yang belum memadai juga berperan sebagai faktor penentu keseriusan kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Shelter Ngoro Mojokerto."

B. KAJIAN LITERATUR

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia dapat pula dipahami sebagai salah satu proses organisasi, seperti pendapat Cushway bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai bagian dari sebuah proses organisasi dalam mencapai tujuannya (Marnis, 2008).

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Indikator disiplin kerja meliputi : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto, lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Lestari & Budiarmo, 2018). Indikator lingkungan kerja meliputi : aman, layak, dan rekan kerja (Khaeruman et al., 2021).

4. Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo, beban kerja adalah proses yang digunakan untuk menentukan jumlah jam kerja yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dalam periode waktu tertentu (Koesmowidjojo, 2017). Indikator beban kerja meliputi : tuntutan tugas, usaha dan tenaga, dan performansi.

5. Kinerja Karyawan

Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya, dengan memanfaatkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia (Hasibuan, 2017). Indikator kinerja karyawan meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pengetahuan karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory* dengan metode kuantitatif. Populasi terdiri dari seluruh karyawan CV Shelter Ngoro Mojokerto dengan penentuan jumlah sampel menggunakan purposive sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 151 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan bantuan alat analisis SPSS versi 22.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	151
Usia	26-35 Tahun	107
	> 36 Tahun	44

Sumber :Diolah peneliti, 2024

1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croonbach's Alpha	Std. Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,934	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,867	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,816	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Secara keseluruhan, semua variabel yang diukur (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi standar reliabilitas 0,70. Ini menandakan bahwa semua variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

1.3 Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
X1	X1.1	0,000	Item valid
	X1.2	0,000	Item valid
	X1.3	0,000	Item valid
	X1.4	0,000	Item valid
X2	X2.1	0,000	Item valid
	X2.2	0,000	Item valid
	X2.3	0,000	Item valid
	X2.4	0,000	Item valid
X3	X3.1	0,000	Item valid
	X3.2	0,000	Item valid
	X3.3	0,000	Item valid
	X3.4	0,000	Item valid
Y	Y.1	0,000	Item valid
	Y.2	0,000	Item valid
	Y.3	0,000	Item valid
	Y.4	0,000	Item valid

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
	Y.5	0,000	Item valid

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Secara keseluruhan, semua item pernyataan untuk masing-masing variabel (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat diterapkan dalam penelitian.

1.4 Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79398041
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.144
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Dalam hal ini, terdapat perbedaan antara hasil uji normalitas menggunakan pendekatan asimptotik dan pendekatan eksak. Pada umumnya, hasil uji eksak lebih akurat dan dapat diandalkan. Pada hasil uji normalitas menggunakan pendekatan Exact, nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 (Exact Sig, 0,114 > 0,05). Maka, data sampel dalam penelitian ini dapat disimpulkan terdistribusi normal.

1.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.228	4.392
	LINGKUNGAN KERJA	.228	4.390

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial
1 (Constant)	12.849	1.566		8.205	.000			
DISIPLIN KERJA	.375	.156	.334	2.407	.017	.568	.195	.159
LINGKUNGAN KERJA	.275	.154	.247	1.786	.076	.557	.146	.118
BEBAN KERJA	-.146	.062	-.157	-2.363	.019	-.218	-.192	-.156

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda, berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh:

$$Y = \alpha + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

$$Y = 12,849 + 0,375 + 0,275 + (-0,146) + 0,05$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan CV. Shelter Mojokerto)

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi (beta) variabel disiplin kerja (X1)

β_2 : Koefisien regresi (beta) variabel lingkungan kerja (X2)

β_3 : Koefisien regresi (beta) variabel beban kerja (X3)

e : Standar error

Berikut dapat diinterpretasikan hasil uji regresi linier berganda:

- Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 12,849 jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja (X1, X2, dan X3) tetap tidak berubah, maka kinerja karyawan akan sebesar 12,849. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain di luar disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,375 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,375 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan beban kerja konstan. Koefisien positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau hubungan searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,275 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,275 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan beban kerja konstan. Koefisien positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau hubungan searah antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,146 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,146 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan. Koefisien negatif ini menunjukkan adanya pengaruh negatif atau hubungan berlawanan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

1.8 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	2.407	.017	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	1.786	.076	Tidak Berpengaruh
Beban Kerja (X3)	-2.363	.019	Berpengaruh

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan t_{hitung} melebihi t_{tabel} (t_{hitung} 2,407 > t_{tabel} 1,976), dan nilai Sig. menunjukkan bahwa $p-value$ kurang dari 0.05 (nilai sig. 0,017 < 0,05). Dengan demikian, variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan t_{hitung} lebih rendah t_{tabel} (t_{hitung} 1,786 < t_{tabel} 1,976), dan nilai Sig. menunjukkan bahwa $p-value$ diatas 0.05 (nilai sig. 0,076 > 0,05). Dengan nilai signifikansi yang diatas 0,05 ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Beban Kerja (X3)

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan t_{hitung} kurang dari t_{tabel} (t_{hitung} - 2.363 < t_{tabel} 1,976), dan nilai Sig. menunjukkan bahwa $p-value$ kurang dari 0.05 (nilai sig. 0,019 < 0,05). Nilai Signifikansi (< 0,05) menunjukkan menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis dan tabel uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X3) secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Namun, variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1.9 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	658.597	3	219.532	27.556	.000 ^b
	Residual	1163.143	146	7.967		
	Total	1821.740	149			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA						

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Dari tabel ANOVA yang disajikan, diperoleh F_{hitung} sebesar 27,556 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05 (tingkat signifikansi), model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai F_{hitung} 27,556 yang lebih tinggi daripada F_{tabel} 2,67 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan..

1.10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.348	2.823
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA				

Sumber : Hasil pengujian SPSS, 2024

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai Adjusted R Square adalah 0,348. Adjusted R Square ini merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan untuk jumlah variabel independen dalam model. Dengan Adjusted R Square sebesar 34,8%, ini menunjukkan bahwa, setelah penyesuaian, 34,8% dari variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Sedangkan 65,2% dari variabilitas tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian**a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t didapatkan nilai t untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,407 menunjukkan bahwa t_{hitung} melebihi t_{tabel} ($t_{hitung} 2,407 > t_{tabel} 1,976$), dan nilai Sig. sebesar 0,017, menunjukkan bahwa *p-value* kurang dari 0.05 (nilai sig. 0,017 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik akan mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi, karena karyawan yang memiliki disiplin cenderung menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan mengikuti prosedur dengan benar. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya juga menunjukkan disiplin kerja yang baik. Karyawan yang mencapai kinerja optimal akan merasa bangga dan puas, sehingga mereka terdorong untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan disiplin kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Eigis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, 2023), bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t didapatkan hasil nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.786 menunjukkan bahwa t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($t_{hitung} 1,786 < t_{tabel} 1,976$), dan nilai Sig. menunjukkan bahwa *p-value* lebih dari 0.05 (nilai sig. 0,076 > 0,05). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun lingkungan kerja umumnya dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ada beberapa situasi di mana lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang terlalu besar. Salah satu faktor yang dapat meminimalkan pengaruh lingkungan kerja adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t didapatkan hasil nilai t untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar -2.363 menunjukkan bahwa t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($t_{hitung} -2,363 < t_{tabel} 1,976$), dan nilai Sig. menunjukkan bahwa *p-value* kurang dari 0.05 (nilai sig. 0,019 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Beban kerja yang terlalu tinggi atau berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan dengan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab, mereka akan merasa tertekan dan terbebani. Hal ini dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas kerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Karyawan yang merasa tidak memiliki cukup pekerjaan atau tantangan cenderung akan merasa bosan, tidak termotivasi, dan kurang produktif. Mereka mungkin akan mengalami penurunan minat dan semangat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Neksen et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,556 lebih dari F_{tabel} (F_{hitung} 27,556 > F_{tabel} 2,67) dan nilai sig. sebesar 0,000 kurang dari tingkat kesalahan (nilai sig. 0,000 < 0,05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Ketiga faktor ini memiliki keterkaitan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022; Eigis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, 2023; Neksen et al., 2021) yang menjelaskan bahwasanya terdapat keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Shelter;
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Shelter.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Shelter.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara stimultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Shelter.

F. REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Eigis Yani Pramularso, & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irmawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, Vol. 19, Issue 5). CV. AA. RIZKY.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lestari, K., & Budiatmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Diponegoro Journal of Sosial Dan Politic*, 1–6.
- Mahardikawanto. (2013). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Malang. In *skripsi Universitas Negeri Semarang*. <http://lib.unnes.ac.id/17923/1/7311409036.pdf>
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*,

11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

- Seto, A. A., Febrian, W. D., Dr. Muhammad Donal Mon, F. S., ZH.Nurul Kusumawardhani, I. R. R., Simarmata, D. N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin, D. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. E. Rida Ristiyana (ed.); 1st ed.). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>