



Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara

Anggita Ratna

Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Alamat: Jalan Muara Muntai, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75411

Email: anggitaratna0812@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the influence of work culture on the performance of office employees of PT. Antareja Mahada Makmur, the influence of the work environment on the performance of office employees of PT. Antareja Mahada Makmur, the influence of work discipline on the performance of office employees of PT. Antareja Mahada Makmur and the influence of work culture, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Antareja Mahada Makmur simultaneously. The subjects of the study were 45 employees of PT. Antareja Mahada Makmur. The sampling technique used simple random sampling. The measurement scale used in this study was the Likert scale. The data analysis technique used in the study was multiple linear analysis. The results showed that the F count value of $115.795 > F$ table 2.83 and a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis was accepted, where there was an influence between the variables of work culture, work environment and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT. Antareja Mahada Makmur. Then each variable of work culture, work environment and work discipline affects the performance of employees of PT. Antareja Mahada Makmur with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: work culture, work environment, work discipline, employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *budaya kerja* terhadap kinerja karyawan *office* PT. Antareja Mahada Makmur, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *office* PT. Antareja Mahada Makmur, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *office* PT. Antareja Mahada Makmur dan pengaruh *budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja* terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Mahada Makmur secara simultan. Subjek penelitian yaitu 45 karyawan PT. Antareja Mahada Makmur. Teknik Sampel menggunakan *simple random sampling*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung $115,795 > F$ tabel 2,83 dan taraf sigifikan $0.000 < 0.05$, artinya hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara variabel *budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Mahada Makmur. Kemudian masing-masing variabel *budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja* mempengaruhi kinerja karyawan PT. Antareja Mahada Makmur dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata kunci: budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sektor industri merupakan pilar utama dalam perekonomian Indonesia, khususnya subsektor manufaktur dan pertambangan. Pada tahun 2018, sektor manufaktur menyumbang sebesar 19,86% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dan meningkat menjadi 20,07% pada triwulan pertama tahun 2019 (Statista, 2019). Hal ini mencerminkan pentingnya keberadaan sektor ini, termasuk perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, seperti PT. Antareja Mahada Makmur (AMM).

PT. Antareja Mahada Makmur adalah anak perusahaan dari PT. Putra Perkasa Abadi, yang bergerak di bidang jasa kontraktor pertambangan batubara. Sejak didirikan pada 11 Desember 2017, perusahaan ini berkomitmen menjadi kontraktor pertambangan terdepan di Indonesia dengan pertumbuhan yang cepat dan pelayanan maksimal. Untuk mendukung operasionalnya, perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten, sistem manajemen yang efektif, serta penggunaan teknologi dan fasilitas yang memadai.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Resource Department (HRD), diketahui bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam aspek kinerja karyawan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kompetensi, pencapaian target produksi, dan pelaksanaan tugas oleh karyawan yang belum optimal. Masalah ini dapat dilihat dari menurunnya kemampuan karyawan dalam memenuhi target produksi dan tidak tercapainya rencana kerja secara maksimal.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Budaya kerja yang tidak optimal di PT. AMM tercermin dari kegiatan briefing yang hanya dilakukan di awal tanpa evaluasi akhir, ketidakhadiran tanpa izin, pelanggaran jam kerja, dan miskomunikasi antarpegawai. Hal ini menghambat pencapaian tujuan kerja yang efektif dan efisien.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi kendala, terutama karena kondisi lapangan yang bising oleh mesin berat, sehingga menghambat komunikasi efektif. Konflik antarpegawai pun sering diselesaikan tanpa prosedur mediasi yang tepat. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berdampak pada kondisi psikologis dan produktivitas karyawan. Faktor lainnya adalah disiplin kerja, yang menjadi landasan penting dalam menjalankan tugas. Beberapa bentuk pelanggaran yang terjadi antara lain keterlambatan, menunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta tidak mematuhi prosedur keselamatan kerja seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Kurangnya disiplin ini berpotensi menurunkan efisiensi kerja dan kualitas hasil kerja.

Dengan demikian, untuk mencapai tujuan organisasi dan target produksi yang telah ditetapkan, diperlukan perbaikan terhadap budaya kerja, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta penegakan disiplin kerja yang konsisten dan terukur. Berdasarkan uraian fenomena tersebut maka penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara”.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja

Robbins, Stephen P., (2020) menyatakan bahwa budaya adalah berbagai interaksi karakteristik kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang di lingkungannya. Dalam buku edisi ke-4 nya, menurut Robbins & Judge (2020), budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, dan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk identitas unik dan membedakannya dari organisasi lainnya. Jufrizien, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan karakteristik dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, bukan tentang pendapat atau preferensi individu terhadap budaya tersebut.

Dalam mengukur variabel budaya kerja, peneliti menggunakan indikator menurut Paramita dalam Mayangsari, Dita, (2019) telah membagi budaya kerja menjadi dua bagian yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan
2. Perilaku saat bekerja
3. Perilaku terhadap aturan bekerja

Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini, (2021) lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti fasilitas AC, pencahayaan yang memadai, dan elemen lainnya. Menurut Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, (2019) lingkungan kerja meliputi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka. Adapun menurut Anggiat P. Tambunan, (2020) lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indicator indikator lingkungan kerja menurut para ahli. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito, S, (2020):

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2020) disiplin diartikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketataan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Sebaliknya, bila pegawai mematuhi anggaran dasar organisasi, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Menurut Susanty & Aries dan Sigit W. Baskoro, (2021) disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan tatanan kerja yang berlaku.

Menurut Rivai, Veithzal, & Mulyadi, (2022) perlu dipahami dimensi yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja

Kinerja

Menurut Handoko, (2019) Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja adalah totalitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari perpaduan antara motivasi dan kemampuan individu.

Dalam mengukur variabel kinerja, peneliti menggunakan indikator menurut Iqbal Saba, (2022) sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Komitmen
4. Efektifitas

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan, dengan meneliti pada sampel atau populasi, pengumpulan data, instrument penelitian dan analisis data yang bersifat statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan office PT. Antareja Mahada Makmur yang berjumlah 45 karyawan yang kemudian dijadikan sampel penelitian sehingga teknik penentuan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan unit analisis. Dalam

penelitian ini, teknik yang digunakan adalah kuesioner untuk memperoleh data yang relevan. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji f dan uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji Validitas

Uji validitas masing-masing variabel :

1. Budaya Kerja

Berdasarkan uji validitas untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Varibel Penelitian	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,699	0,294	Valid
	X1.2	0,685	0,294	Valid
	X1.3	0,698	0,294	Valid
	X1.4	0,396	0,294	Valid
	X1.5	0,502	0,294	Valid
	X1.6	0,394	0,294	Valid

Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X1) menunjukkan dari 6 item pernyataan tentang budaya kerja yang dimasukkan dalam kuisioner, semua pernyataan mempunyai nilai r-tabel $> 0,294$ sehingga kuisioner untuk variabel budaya kerja (X1) valid.

2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji validitas untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Varibel Penelitian	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,639	0,294	Valid
	X2.2	0,668	0,294	Valid
	X2.3	0,708	0,294	Valid
	X2.4	0,379	0,294	Valid
	X2.5	0,476	0,294	Valid
	X2.6	0,394	0,294	Valid

Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X1) menunjukkan dari 6 item pernyataan tentang budaya kerja yang dimasukkan dalam kuisioner, semua pernyataan mempunyai nilai r-tabel $> 0,295$ sehingga kuisioner untuk variabel lingkungan kerja (X2) valid.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan uji validitas untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Varibel Penelitian	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,770	0,294	Valid
	X3.2	0,733	0,294	Valid
	X3.3	0,614	0,294	Valid
	X3.4	0,377	0,294	Valid
	X3.5	0,468	0,294	Valid
	X3.6	0,376	0,294	Valid

Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X1) menunjukkan dari 6 item pernyataan tentang budaya kerja yang dimasukkan dalam kuisioner, semua pernyataan mempunyai nilai r-tabel $> 0,294$ sehingga kuisioner untuk variabel disiplin kerja (X3) valid.

4. Kinerja

Berdasarkan uji validitas untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Varibel Penelitian	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,498	0,294	Valid
	Y2	0,393	0,294	Valid
	Y3	0,454	0,294	Valid
	Y4	0,604	0,294	Valid
	Y5	0,346	0,294	Valid
	Y6	0,344	0,294	Valid
	Y7	0,620	0,294	Valid
	Y8	0,570	0,294	Valid

Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan dari 8 item pernyataan tentang budaya kerja yang dimasukkan dalam kuisioner, semua pernyataan mempunyai nilai r-tabel $> 0,294$ sehingga kuisioner untuk variabel kinerja (Y) valid.

Uji Reliabilitas

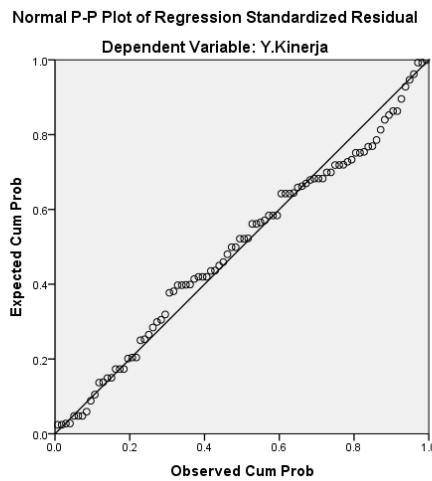
Setelah melakukakan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Dalam uji reliabilitas dilakukan masing-masing pada variabel lembar kerja sehingga berbeda dan dapat diketahui bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* instrumen lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel atau konsisten. Hasil pengelolaan data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Variabel	Crobach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0,721	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,711	Reliabel
Disiplin Kerja	0,719	Reliabel
Kinerja	0,689	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Dari gambar diatas *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas, dapat dilihat bahwa data plotting (titik-titik) berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji nomalitas teknik *probability plot* dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai *residual* dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.961	1.267		16.545	.000		
X1.Total	.745	.067	.871	11.101	.000	.375	2.669
X2.Total	.156	.062	.177	2.534	.013	.472	2.120
X3.Total	.160	.062	.187	2.602	.011	.446	2.241

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independent diperoleh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 20.961	1.267		16.545	.000
	X1.Budaya Kerja .745	.067	.871	11.101	.000
	X2.Lingkungan Kerja .156	.062	.177	2.534	.013
	X3.Disiplin Kerja .160	.062	.187	2.602	.011

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai constant (β_0) sebesar 20,961, sedangkan nilai budaya kerja (β_1) sebesar 0,745, nilai lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,156, dan nilai disiplin kerja (β_3) sebesar 0,160, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 20,961 + 0,745X_1 + 0,156X_2 + 0,160X_3 + \epsilon$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 20,961, mengandung arti bahwa jika tidak ada budaya kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) maka nilai konsisten kinerja (Y) adalah sebesar 20,961.
- Koefisien regresi X_1 atau varibel budaya kerja sebesar 0,745, artinya setiap penambahan 1 nilai budaya kerja (X_1), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,745.
- Koefisien regresi X_2 atau varibel lingkungan kerja sebesar 0,156, artinya setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja (X_2), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,156.
- Koefisien regresi X_3 atau varibel disiplin kerja sebesar 0,160, artinya setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja (X_3), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,160.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel dianggap berpengaruh signifikan terhadap data. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.961	1.267		16.545	.000
X1.Total	.745	.067	.871	11.101	.000
X2.Total	.156	.062	.177	2.534	.013
X3.Total	.160	.062	.187	2.602	.011

Adapun t_{tabel} adalah: $t_{tabel} = t\alpha(n-4) = t 0,05(45-4) = 1,682$

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial diatas dinyatakan bahwa variabel budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara individu variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (uji f)

Jika f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.673	3	49.891	115.795	.000 ^b
Residual	37.054	41	.431		
Total	186.727	44			

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3.Total, X2.Total, X1.Total

Adapun f_{tabel} adalah: $f_{tabel} = f\alpha(k ; n-k) = f 0,05 (3 ; 45-3) = f 0,05 (3;87) = 2,83$.

Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sebesar $115,795 > 2,83$ atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

B. Pembahasan

1. Analisis Secara Simultan Pengaruh Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Mahada Makmur. Dengan kata lain variabel independen terdiri dari budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Mahada Makmur.

2. Analisis Secara Parsial Pengaruh Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengaruh Budaya Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Antareja Mahada Makmur. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen budaya kerja (X1) dan variabel dependen kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Risna Ristiana, (2020) dan Rizky Nur Adha et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Mahada Makmur. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen lingkungan kerja (X2) dan variabel dependen kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rizky Nur Adha et al., (2021) dan Hana Septiani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Mahada Makmur. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen lingkungan kerja (X2) dan variabel dependen kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hana Septiani, (2019) dan Lisa Septianingsih, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dilakukan penelitian ini dengan sampel karyawan pada PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara dan setelah dilakukan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: Budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara; Budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara; Budaya Kerja paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara. Hasil penelitian dan observasi menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, seperti tanggung jawab tinggi dan kemampuan mengatasi kendala, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai aturan perusahaan dan mengatasi masalah dengan efektif.

Saran berdasarkan hasil yang disimpulkan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Bagi perusahaan memberikan program pelatihan bagi karyawan dengan melatih para pekerja. Bagi karyawan baru dapat diberikan penjelasan tentang nilai-nilai tentang perusahaan

maupun tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat menciptakan pendekatan dalam mengenalkan perusahaan, agar karyawan dapat lebih menghargai pekerjaan dan memiliki tingkat profesional yang tinggi serta loyalitas kerja yang tinggi. Bagi karyawan lama dapat diberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan *skill* dan kemampuan karyawan dalam melakukan kerja; bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya dan dapat menjadi tambahan bacaan di perpustakaan Universitas Mulawarman.

Adapun bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi yaitu budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat diketahui juga terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Penulis juga berharap bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel lain selain budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qurotulaini, N., & Hafidzi, A. H. (2021). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Suputra, I. N. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2).
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (Edisi ke-7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi kedua). BPFE.
- Hartanto, F. M. (2019). Paradigma baru manajemen Indonesia: Menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebijakan dan potensi insani. Mizan Pustaka Ujungberung.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 9(8), 2727–2755.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Budiantara, I. W. (2021). Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
- Iqbal, S., Saba, E., Laila, M., Rahman, N., & Muddasir, M. (2020). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 181–195.

- Jufrizen, J. (2022). Efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.
- Mayangsari, D., & Tim Penulis. (2019). Peranan budaya kerja Korea Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1).
- Nitisemito, S. A. (2020). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Paramitha, W. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 97–115.
- Ristiana, R. (2020). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan pegawai instalasi farmasi di RSUD Sekarwangi Cibadak, Sukabumi.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2022). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2020). *Penelitian kuantitatif: Metode dan alat*. Gosyen Publishing.
- Septiani, H. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
- Septianingsih, L. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Suryadana, M. L. (2021). *Pengelolaan SDM berbasis kinerja* (D. Handi, Ed., Cet. ke-2). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tambunan, A. P. (2020). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1).