

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN (PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA GATRA GRESIK

Ayu Evida Restianah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work environment, workload and work discipline on employee performance. The number of samples is 95 employees of cement packing PT. Swabina Gatra Gresik. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study concluded that the simultaneous test results of work environment, as well as work discipline have a significant effect on performance. The result of partial testing of work environment has significant effect on performance, work load has a significant effect on performance, work discipline has an effect on to performance.

Keywords: *Work environment, Workload, Work discipline, Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu usaha/cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental (Suwanto, 2007;89). Karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2013;15) yaitu lingkungan kerja seperti perilaku, sikap, tindakan tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, dan tempat karyawan bekerja juga perlu mendapat perhatian. Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto (2015;38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Selain faktor diatas, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan, (2011;193) disiplin kerja adalah suatu fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja dapat dicapai. Tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan

mencapai hasil yang maksimal. Kinerja tinggi dan maksimal diharapkan oleh semua perusahaan tidak terkecuali pada PT. Swabina Gatra yang bergerak dibidang Jasa *Cleaning Service* khusus melayani kebutuhan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sebagai *holding company* yang kemudian berkembang seiring waktu telah melakukan ekspansi keluar PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dan melayani kebutuhan pengelolaan dibidang Jasa tenaga kerja, industri, perdagangan, pemeliharaan peralatan, wisata, dan

persewaan, akan tetapi kinerja karyawan di bidang jasa tenaga kerja pada bagian pengemasan semen (*packer*) yang ada di perusahaan tersebut masih belum maksimal karena hasil kinerja karyawan pengemasan semen menurun. Maka dari itulah peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini. Permasalahan ini didukung dengan data kinerja karyawan periode Maret, April, Mei, Juni, Juli dan Agustus 2016 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel Hasil Kinerja Karyawan Pengemasan Semen (*packer*) PT. Swabina Gatra tahun 2016

Bulan	Target Unit (Ton)	Hasil Unit (Ton)
Maret	300.000	300.000
April	300.000	299.997
Mei	300.000	299.994
Juni	300.000	299.996
Juli	300.000	299.994
Agustus	300.000	299.991

Sumber : Foreman P2SDM PT. Swabina Gatra

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan pengemasan dikatakan belum maksimal karena hasil kinerja mengalami penurunan. Dapat dilihat di tabel tersebut bahwa target semen yang dihasilkan untuk setiap bulanya adalah 300.000 Ton, akan tetapi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target perusahaan.

Permasalahan lain seperti disiplin kerja juga masih sering

terjadi. Dapat diketahui bahwa terdapat banyak karyawan bagian pengemasan semen yang sering melakukan kemangkiran yang terus meningkat yang menyebabkan hasil kinerja menurun. Permasalahan ini didukung dengan data tingkat kemangkiran karyawan periode Maret, April, Mei, Juni, Juli dan Agustus 2016 yang dapat dilihat pada grafik 1.2 di bawah ini:

Tabel Tingkat Kemangkiran Karyawan Pengemasan Semen (*packer*) PT. Swabina Gatra tahun 2016



Sumber : Foreman P2SDM PT. Swabina Gatra

Dari grafik diatas disimpulkan bahwa pada bulan Maret sampai Mei, karyawan yang mangkir semakin meningkat dan pada bulan Juni sampai Juli kemangkiranya menurun, tetapi pada bulan Agustus karyawan semakin melakukan kemangkiran lebih banyak. Berdasar peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap mangkir. Tingkat kemangkiran mempengaruhi produktivitas untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Pengemasan semen di PT. Swabina Gatra Gresik.”

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rahayu (2014) yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harian pada CV. Nabatex. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan harian. Hasil penelitian ini menunjukkan t hitung (3,738) > t tabel (2,010) pada taraf signifikan 5% dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan t hitung (2,363) > t tabel (2,010) pada taraf signifikan 5%. Hasil uji hipotesis melalui uji F menyatakan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan

kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung (27,176) > F tabel (3,19) taraf signifikan 5%.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011;68) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2011;72) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Beban Kerja

Menurut Dhania (2010;16), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Komarudin dalam Rizani (2008;21) ada dua tipe jenis beban kerja yaitu Beban kerja mental (non fisik) dan Beban kerja fisik.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014;151) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Hubungan Antar Variabel

Lingkungan kerja dengan kinerja

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan menurut Anoraga (2008;44) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja dan suhu.

Beban Kerja dengan Kinerja

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan menurut Tarwaka (2011;131) yang menyatakan ukuran beban kerja yang duhubungkan dengan kinerja adalah beban mental dan tekanan psikologis.

Disiplin Kerja dengan Kinerja

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja telah ditunjukkan Hasibuan (2011;193) yang menyatakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Lingkungan Kerja, Beban Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja serta disiplin kerja telah dibuktikan oleh Halimudin (2015) bahwa terbukti semua variabel independen yang di analisis dalam penelitian tersebut terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

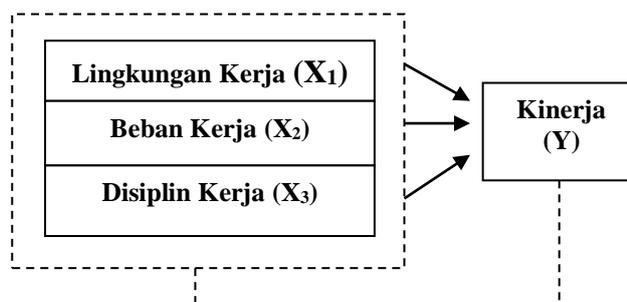
Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen
2. Diduga beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen
4. Diduga lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan semen

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian maka paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan

- > : Secara Parsial
 - - - - -> : Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian ini dilaksanakan pada PT. Swabina Gatra Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengemasan semen PT. Swabina Gatra Gresik berjumlah 131 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *propotionate stratified random sampling*. Pengambilan sampel ini di ambil dari tabel krejcie dengan ukuran kesalahan sampel 5% yang berjumlah 95 karyawan bagian pengemasan semen.

Definisi Operasional Variabel

Berikut ini diberikan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X_1)
Lingkungan kerja Menurut Afandi (2016;53), indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Keamanan kerja
 - e. Hubungan karyawan
2. Beban Kerja (X_2)
Beban kerja Menurut Putra (2012:22) meliputi antara lain:
 - a. Target Yang Harus Dicapai
 - b. Kondisi Pekerjaan
 - c. Standar Pekerjaan
3. Disiplin Kerja (X_3)
Disiplin dengan indikator menurut sutrisno 2014;194) sebagai berikut :
 - a. Ketaatan terhadap ketentuan masuk, pulang dan jam istirahat.
 - b. Ketentuan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - c. Ketaatan terhadap standart operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan (Y_1)

Menurut Robert L. Mathis (2008;378) bahwa indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan dihasilkan
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan
- e. Kerjasama antar karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat angka atau bilangan. Sumber data yang digunakan adalah penarikan data primer menggunakan kuisioner. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberi skor masing masing jawaban responden (Sugiyono, 2011;86). Teknik ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik tersebut dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja, beban kerja serta disiplin kerja dengan persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN

PT. Swabina Gatra didirikan pada tanggal 29 Oktober 1988 yang berkedudukan di Jl. RA. Kartini No. 21 A Gresik 61122 Jawa Timur. Awal mula didirikan PT. Swabina Gatra yang bergerak dibidang Jasa *Cleaning Service* yang khusus melayani kebutuhan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sebagai *holding company*. Dalam berkembangnya PT.Swabina Gatra telah menjadi perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha yang kompetitif, professional dan selalu berkeinginan

untuk maju didalam memberikan pelayanan terbaik terhadap para *Stakeholders* yang kemudian berkembang seiring waktu telah melakukan ekspansi keluar PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dan melayani kebutuhan pengelolaan dibidang Jasa tenaga kerja, industri, perdagangan, pemeliharaan peralatan, wisata, dan persewaan. Menyikapi perkembangan pasar domestik akan kebutuhan pokok masyarakat dan konsumen lainnya, pada tahun 2000 PT. Swabina Gatra membuat terobosan mendirikan bidang usaha manufaktur berupa “Air minum dalam kemasan dengan merk

“SWA”, produk bermutu dan telah terakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu melalui ISO 9002.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pada penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam uji validitas isi suatu butir pertanyaan atau variabel dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut hasil tentang uji validitas yang diolah melalui spss, hasil yang tampak seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Butir pertanyaan	r Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1.	X ₁	X _{1.1}	0,641	0,201	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,540	0,201	0,000	Valid
		X _{1.3}	0,533	0,201	0,000	Valid
		X _{1.4}	0,603	0,201	0,000	Valid
		X _{1.5}	0,593	0,201	0,000	Valid
2.	X ₂	X _{2.1}	0,805	0,201	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,820	0,201	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,727	0,201	0,000	Valid
3.	X ₃	X _{3.1}	0,595	0,201	0,000	Valid
		X _{3.2}	0,650	0,201	0,000	Valid
		X _{3.3}	0,713	0,201	0,000	Valid
4	Y	Y ₁	0,692	0,201	0,000	Valid
		Y ₂	0,667	0,201	0,000	Valid
		Y ₃	0,564	0,201	0,000	Valid
		Y ₄	0,565	0,201	0,000	Valid
		Y ₅	0,581	0,201	0,000	Valid

Berdasar tabel diatas hasil uji validitas instrumen semua variabel didapat $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,201$ seluruh butir pertanyaan variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Reliabilitas dikatakan reliable apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2013;48). Sesuai hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS, pengujian reliabilitas penelitian ini ditunjukkan tabel berikut:

Uji Reliabilitas

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item	Alpha	Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,719	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,817	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,736	0,70	Reliabel
Kinerja	0,731	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Mengetahui adanya autokorelasi dalam model regresi dilakukan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson dan diketahui jumlah variabel bebas $K=3$ sedangkan jumlah pengamatan 95 maka diperoleh $dl = 1.601$ dan $du=1.731$. serta nilai $4-du$ yaitu 2,269 dan nilai dl sebesar 1,601, nilai $4-dl$ yaitu 2,399. Maka tidak terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini besarnya Durbin Watson

setelah dianalisis adalah 1.845 yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel Nilai Durbin Watson

	Nilai	Keterangan
Durbin Watson	1.845	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Lampiran 4

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan dasar pengambilan keputusan, jika nilai *Variance Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2013;106). Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS, uji multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel Koefisien *tolerance value* dan VIF Masing-masing variabel

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,517	1,935	Nonmultikolinearitas
Beban Kerja	0,421	2,378	Nonmultikolinearitas
Disiplin Kerja	0,385	2,595	Nonmultikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil pengelolaan data diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah apabila hasil $sig > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas(Ghozali, 2013;143). Berikut adalah hasil uji glejser pada tabel berikut:

Uji Heteroskedastistas

Tabel Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,324	,389		3,405	,001
X1	-,014	,028	-,070	-,490	,625
X2	-,051	,044	-,185	-1,171	,245
X3	,012	,045	,045	,274	,785

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji glejser

lingkungan kerja (X1) 0,625, beban kerja (X2) 0,245 dan disiplin kerja

(X3) 0,785 hal tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastitas karena hasil sig > 0,05.

Uji Normalitas

Penerapan pada uji kolmogorov-smirnov adalah bahwa jika signifikan di bawah 0,05 berarti data yang di uji tidak normal, dan jika signifikan diatas 0,05 maka dinyatakan normal

(Ghozali, 2011;160). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS menunjukkan nilai uji kolmogorov-Smirnov di atas 0,05 yaitu 0,652. Maka uji normalitas dalam penelitian ini dinyatakan normal. Pengujian kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini ditunjukkan pada table berikut:

**Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,736983376
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,091
	Negative	-,111
Test Statistic		,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,652 ^c

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel independen adalah lingkungan kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃).

Analiss Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

b₁ = Koefisien regresi dari X₁

b₂ = Koefisien regresi dari X₂

b₃ = Koefisien regresi dari X₃

e = Error

Pengujian ini dengan bantuan SPSS didapat hasil pada tabel berikut:

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,544	,704		,772	,442
LINGKUNGAN	,291	,050	,278	5,784	,000
BEBAN	,382	,080	,255	4,796	,000
DISIPLIN	,763	,081	,521	9,375	,000

Dari tabel regresi linier berganda diatas dijelaskan sebagai berikut :

$$Y=0,544+0,291X_1+0,382X_2+0,763X_3$$

1. Nilai konstanta 0,544 menunjukkan lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), bernilai 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,544.
2. Nilai lingkungan kerja 0,291 menunjukkan jika lingkungan kerja (X_1) berubah, maka Y akan menjadi sebesar 0,291 satuan, dengan anggapan beban kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tetap, artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan menganggap variabel lain tetap.
3. Nilai beban kerja 0,382 dan jika beban kerja (X_2) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan menjadi sebesar 0,382 satuan, dengan anggapan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tetap, artinya semakin baik beban kerja,

maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan menganggap variabel lain tetap.

4. Nilai disiplin kerja 0,763 menunjukkan jika disiplin kerja (X_3) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan menjadi sebesar 0,763 satuan, dengan anggapan lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tetap, artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap.

Koefisien determinasi (R^2) dan koefisien korelasi ganda

Koefisien korelasi (R) digunakan mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) Terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Analisis Koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,944 ^a	,892	,888

1. Berdasarkan tabel diatas maka peroleh nilai Adjusted R square 0,888 artinya perubahan dalam variabel terikat kinerja (Y) sebesar 88,8% disebabkan variabel lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), sedangkan 11,2% disebabkan faktor lain diluar variabel tersebut
2. Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai R^2 (R square) = 0,892 artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) mampu menjelaskan perubahan

dalam variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,2%, sedangkan selebihnya 10,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut .

3. $R=0,944$ kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Y) yaitu sebesar 94,4%.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel Lingkungan kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam

menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS di dapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji Koefisien Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,544	,704		,772	,442
LINGKUNGAN	,291	,050	,278	5,784	,000
BEBAN	,382	,080	,255	4,796	,000
DISIPLIN	,763	,081	,521	9,375	,000

Dari tabel diatas hasil penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,784, variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,796, variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,375 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 5%. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), terbukti berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara simultan, yaitu diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, didapatkan hasil seperti tabel berikut :

Tabel Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472,363	3	157,454	249,781	,000 ^b
Residual	57,364	91	,630		
Total	529,726	94			

Dari tabel diatas terlihat nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $< \alpha$ dan F_{hitung} memiliki nilai 249,781 sedangkan F_{tabel} memiliki nilai 3,092 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂), disiplin kerja (X₃), terhadap kinerja karyawan (Y).

Interprestasi Hasil Analisis

Berdasarkan penelitian dan analisis dengan alat bantu aplikasi SPSS 21 *for windows* maka peneliti dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

1. Pembuktian hipotesis regresi secara parsial dengan menggunakan uji t ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃)

secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

- a. Lingkungan Kerja (X_1) memperoleh t_{hitung} sebesar 5,784 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik terbukti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pengemasan semen di PT. Swabina Gatra Gresik sesuai dengan pendapat Anoraga (2008;44).
- b. Beban Kerja (X_2) memperoleh t_{hitung} sebesar 4,796 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik terbukti bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pengemasan semen PT. Swabina Gatra Gresi sesuai dengan pendapat Tarwaka (2011;131).
- c. Disiplin Kerja (X_3) memperoleh t_{hitung} sebesar 9,375 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik terbukti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pengemasan semen PT. Swabina Gatra Gresik sesuai dengan pendapat Hasibuan (2011;193).
- d. Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi $< \alpha$ dan F_{hitung} memiliki nilai 249,781

sedangkan F_{tabel} memiliki nilai 3,092 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terbukti Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan pengemasan semen PT. Swabina Gatra Gresik sesuai pendapat Halimudin (2005;132)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pengemasan semen, baik dilihat dari aspek sasaran kerja karyawan maupun aspek perilaku kerja.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan Pengemasan semen, baik dilihat dari aspek sasaran kerja karyawan maupun aspek perilaku kerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan Pengemasan semen, baik dilihat dari aspek sasaran kerja karyawan maupun aspek perilaku kerja.
4. Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pengemasan semen, baik dilihat dari aspek sasaran kerja karyawan maupun aspek perilaku kerja.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan

penelitian, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai terendah adalah beban kerja (X2) senilai 4,796 dibandingkan dengan variabel lainya yaitu lingkungan kerja (X1) senilai 5,784 dan disiplin kerja (X3) senilai 9,375 maka untuk membangun kinerja yang tinggi perlu melakukan perbaikan beban kerja dengan memperhatikan kondisi dan standart pekerjaan. Perbaikan yang harus dilakukan adalah menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan yaitu memperbaiki posisi antara mesin dengan karyawan bagian pengemasan semen, dan memberi pelatihan yang cukup kepada karyawan baru maupun karyawan lama untuk meningkatkan tugas bersifat fisik maupun mental, memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar kinerja karyawan bagian pengemasan semen dapat meningkat secara maksimal dan target dapat tercapai sesuai tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mencoba menggali hal yang belum tercakup dalam penelitian ini dan dapat menggali aspek-aspek yang belum dibahas dalam penelitian ini sebagai pengembangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi Rahayu, 2014, *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Harian Pada CV. NABATEX*, Skripsi. Gresik : Program Studi Manajemen, Universitas

Muhammadiyah Gresik. Hal 8 s/d 18.

Ghozali, Imam, 2013, *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*, Edisi 2, Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya.

Rizaini Lituhayu, 2008, *Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*, departemen manajemen fakultas ekonomi dan manajemen institute pertanian, Bogor. Hal 11 s/d 16.

Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia Produktifitas Kerja*, cetakan ke-3 CV Mandar Maju, Bandung.

Sunyoto, 2015, *Teori Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, CAPS, Yogyakarta.

Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Cetakan, ke 19, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edi, 2014, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama, kencana prenada mediagroup, Jakarta.