

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
POJUR REAL MADURA DI DESA DARAMISTA KECAMATAN  
LENTENG KABUPATEN SUMENEP**

**ARTIKEL SKRIPSI**



**Oleh :**

**DEWI SULFARIA**

**NPM : 715.2.1.1740**

**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS WIRARAJA**

**2019**

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
POJUR REAL MADURA DI DESA DARAMISTA KECAMATAN  
LENTENG KABUPATEN SUMENEP**

**ARTIKEL SKRIPSI**

Program Studi : Manajemen

Diajukan Oleh :

**DEWI SULFARIA**

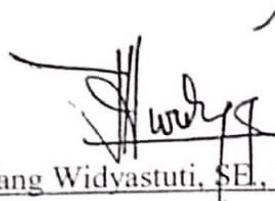
NPM : 715.2.1.1740

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA  
2019**

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 26 Agustus 2019



Endang Widvastuti, SE, M.Si

0724057703

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Sulfaria  
NPM : 715.2.1.1740  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Artikel Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura di Desa Daramista Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep  
Pada tanggal : 26 Agustus 2019  
Yang menyatakan

  
(Dewi Sulfaria)

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POJUR REAL MADURA DI DESA DARAMISTA KECAMATAN LENTENG KABUPATEN SUMENEP**

<sup>1</sup>Dewi Sulfaria  
<sup>2</sup>Endang Widyastuti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja

[sulfariadewi@yahoo.com](mailto:sulfariadewi@yahoo.com)

[endangwidyastuti\\_fe@yahoo.co.id](mailto:endangwidyastuti_fe@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam waktu yang ditentukan dan selama mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan retester atau bengkel pemeliharaan tabung LPG 3 Kg dengan menggunakan metode sampel jenuh dalam penarikan sampel yaitu 30 responden menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura.

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

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF PT POJUR REAL MADURA IN DARAMISTA VILLAGE, LENTENG DISTRICT, SUMENEP DISTRICT**

**ABSTRACT**

*The performance of human resources is the work of employees both in quality and quantity achieved per unit of a certain period of time and in carrying out their work duties in accordance with the responsibilities given by the leader to him. This study aims to determine the effect of workload, work discipline and work*

*environment on the performance of PT Pojur Real Madura employees. This research was conducted at retester or workshop companies maintaining 3 Kg LPG tubes using the saturated sample method in sampling, namely 30 respondents who were sampled in the study. The results showed that partially the workload, work discipline and work environment variables had a significant effect on employee performance. Simultaneously workload, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance. And the work environment is the variable that has the most dominant influence on the performance of PT Pojur Real Madura employees.*

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

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melakukan pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dikarenakan saat ini telah menghadapi persaingan yang cukup ketat, maka dari itu diperlukan adanya peningkatan kinerja yang optimal dari sumber daya manusia. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menciptakan suatu kondisi serta situasi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan agar supaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan, khususnya yaitu dalam hal kinerja.

Perusahaan atau organisasi yang baik harus dapat mengukur segala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sebab hal tersebut adalah salah satu faktor yang dapat mengetahui tercapai tidaknya target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja setiap karyawan tidak akan selalu berada dalam kondisi yang baik karena terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi hal tersebut, maka dari itu pimpinan perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting karena menurunnya kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang negatif pada suatu perusahaan atau organisasi. Pimpinan perusahaan mempunyai tugas yang cukup berat seperti harus selalu memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja sumber daya manusia ialah hasil kerja dari karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu tertentu dan dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan berbagai macam faktor-faktor sumber daya manusia. Beberapa diantaranya yaitu terdiri dari beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Munandar (2011:385) “Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu”.

### **b. Pengertian Disiplin Kerja**

Singodimejo (dalam Sutrisno dan Mulyadi, 2016:48) mengatakan Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

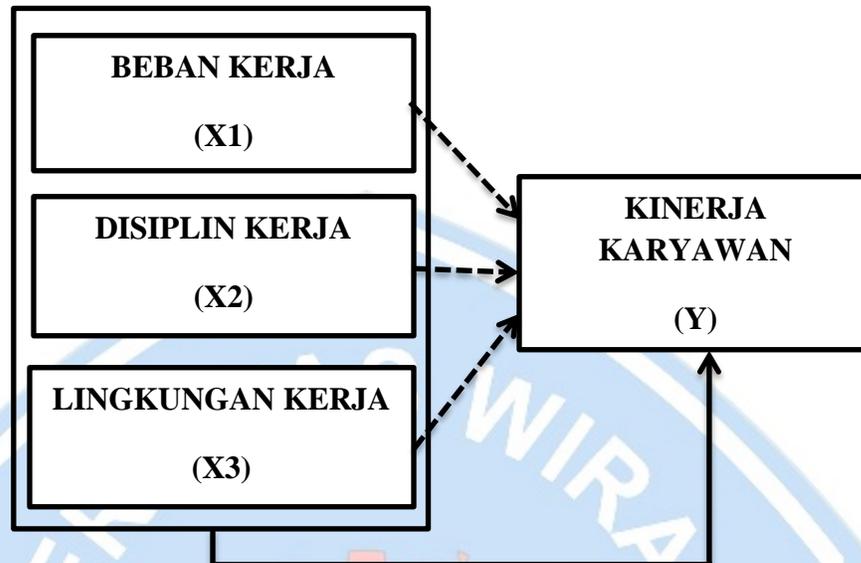
### **c. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sutrisno (2009:137) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### **d. Pengertian Kinerja Karyawan**

Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa:”Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

**e. Kerangka Pikir Penelitian**



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

**f. Perumusan Hipotesis**

Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura.
- H2 : Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura.

## METODE PENELITIAN

### a. Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pojur Real Madura di Desa Daramista Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Peneliti mulai melakukan penelitian pada objek sejak tanggal 25 Februari 2019 sampai dengan tanggal 17 Mei 2019.

### b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT Pojur Real Madura, dengan jumlah sebanyak 30 karyawan.

Mengingat jumlah populasi penelitian pada PT Pojur Real Madura hanya 30 karyawan, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu menetapkan keseluruhan populasi penelitian sebagai sampel penelitian.

### c. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis Data Subjek (*self-report data*), data yang diperoleh dari opini, sikap dan pengalaman seluruh karyawan PT Pojur Real Madura. Peneliti mendapatkan dan menggunakan data primer yaitu dari hasil observasi serta pengisian kuisisioner oleh karyawan PT Pojur Real Madura. Peneliti menggunakan data sekunder yaitu dari buku referensi, jurnal ilmiah dan literatur yang mendukung.

### d. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan observasi langsung ke tempat penelitian untuk mengetahui keadaan dan kondisi di perusahaan tersebut yaitu pada PT Pojur Real Madura di Desa Daramista Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Dalam pengumpulan data peneliti juga membutuhkan dokumentasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seperti pengambilan gambar pada tempat kerja dan karyawan yang sedang bekerja. Untuk memperoleh informasi secara langsung peneliti juga melakukan wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT Pojur Real Madura. Dalam penelitian ini peneliti juga menyebarkan kuisisioner berupa

daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada karyawan PT Pojur Real Madura sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Skala yang digunakan yaitu skala likert yang menggunakan metode skoring 1-5.

**e. Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

**Beban Kerja (X1)**

Menurut Putra (2012:22), terdapat tiga indikator, yaitu : Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan.

**Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2018:356) Indikator disiplin kerja karyawan diantaranya sebagai berikut: Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja

**Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut Sarwoto (2009:131), terdapat tiga indikator, yaitu : Perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan Tempat Kerja.

**Kinerja karyawan (Y)**

Menurut Robbins (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:107), indikator kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

**f. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji f), dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Statistik Deskriptif

Berdasarkan karakteristik responden yang diteliti dan mendapat jawaban kuesioner dari 30 pada karyawan PT Pojur Real Madura sebagai responden dengan identitas serta latar belakang yang berbeda-beda, yaitu:

#### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1.  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - laki	29	96,7 %
Perempuan	1	3,3 %
Total	30	100

Sumber : SPSS,diolah tahun 2019.

#### 2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 2.  
Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
17-20 tahun	-	-
21- 30 tahun	6	20,0 %
31 - 40 tahun	17	56,7 %
> 40 tahun	7	23,3 %
Total.	30	100

Sumber: SPSS,diolah tahun 2019

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD	-	-
SMP	1	3,3 %
SMA	20	66,7 %
Diploma	-	-
S1	9	30,0 %
S2/S3	-	-
Total	30	100

Sumber : SPSS, diolah tahun 2019

b. Uji Kualitas Data/Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.  
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	N	Taraf Signifikan	r- tabel	Keterangan
X1	X1	0,827	30	5%	0,3610	Valid
	X2	0,670	30	5%	0,3610	Valid
	X3	0,738	30	5%	0,3610	Valid
X2	X1	0,626	30	5%	0,3610	Valid
	X2	0,459	30	5%	0,3610	Valid
	X3	0,827	30	5%	0,3610	Valid
	X4	0,787	30	5%	0,3610	Valid
	X5	0,890	30	5%	0,3610	Valid
X3	X1	0,600	30	5%	0,3610	Valid
	X2	0,516	30	5%	0,3610	Valid

	X3	0,434	30	5%	0,3610	Valid
Y	Y1	0,678	30	5%	0,3610	Valid
	Y2	0,480	30	5%	0,3610	Valid
	Y3	0,392	30	5%	0,3610	Valid
	Y4	0,516	30	5%	0,3610	Valid
	Y5	0,658	30	5%	0,3610	Valid

Sumber:SPSS, diolah tahun 2019

Dilihat dari hasil tabel 4 diatas, dapat disimpulkan nilai dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka setiap item pernyataan dalam kuesioner adalah valid .

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
X1	0,863	0,60	Reliabel.
X2	0,878	0,60	Reliabel.
X3	0,693	0,60	Reliabel.
Y	0,748	0,60	Reliabel.

Sumber :SPSS,diolah tahun 2019

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel merupakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 6.  
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Beban kerja	0,906	1,103	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin kerja	0,793	1,261	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,792	1,263	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: SPSS, diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 7.  
Uji Autokorelasi Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.12088
Cases < Test Vallue	15
Cases >= Test Vallue	15
Total Casees	30
Number of Runss	14
Z	-.557
Asymp. Sig.(2-tailed).	.577

a. Median

Sumber :SPSS,diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,577 > 0,05 maka dapat peneliti simpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

### 3. Uji Normalitas

Tabel 8.  
Uji Normalitas

#### One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.94686415
	Absoolute	.142
Most Extreme Differences	Positive,	.077
	Negative,	-.142
Kolmogorov- Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed).		.578

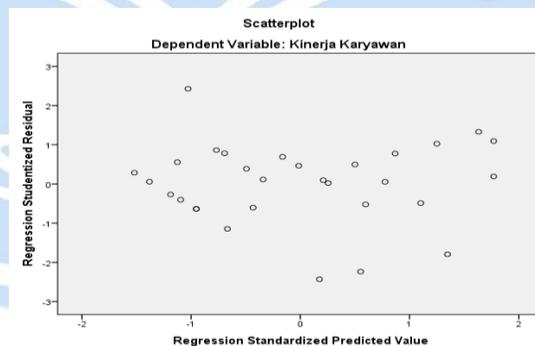
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :SPSS,diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *Signifikan* adalah  $0,578 > 0,05$ . Maka disimpulkan setiap variabel berdistribusi normal.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

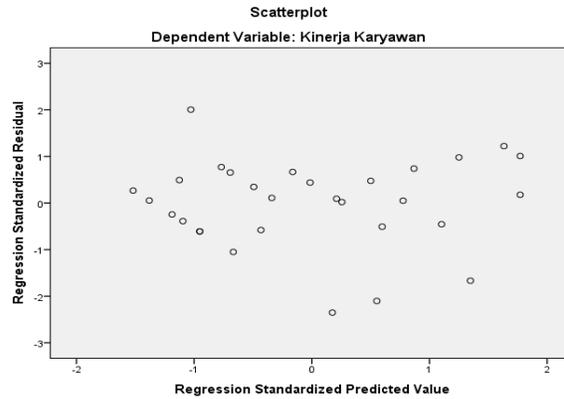


Sumber:SPSS, diolah tahun 2019

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 diatas menunjukkan titik-titik tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5. Uji Linieritas



Sumber:SPSS, diolah tahun 2019

Gambar 3. Uji Linieritas

Berdasarkan pada gambar 3 diatas, diketahui bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas titik 0 (nol) pada sumbu *regression standardized residual*, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk terbukti linier.

### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9.  
Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.165	2.263		1.399	.174
1	Beban Kerja	.265	.127	.224	2.081	.047
	Disiplin Kerja	.255	.097	.304	2.640	.014
	Lingkungan Kerja	.701	.140	.576	5.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS,diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 9 persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

a = angka konstanta (*Unstandardized Coefficients*) yang ada dalam penelitian adalah sebesar 3,165 angka ini mempunyai arti bahwa beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b = angka Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,224 ,artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 22,4%, Disiplin Kerja sebesar 0,304 artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 30,4% dan Lingkungan Kerja sebesar 0,576 artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 57,6%.

Model regresi pada struktural dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y = 3,165 + 0,224 X1 + 0,304 X2 + 0,576 X3 + e$$

**e. Uji Hipotesis**

**1. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**

Tabel 10.  
(Uji-t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.165	2.263		1.399	.174
1					
Beban Kerja	.265	.127	.224	2.081	.047
Disiplin Kerja	.255	.097	.304	2.640	.014
Lingkungan Kerja	.701	.140	.576	5.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :SPSS,diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa :

Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,047 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ . Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 11.  
(Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.979	3	33.326	23.093	.000 <sup>b</sup>
Residual	37.521	26	1.443		
Total	137.500	29			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant) , Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS, diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 11 variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

#### f. Koefisien Determinasi

Tabel 12.  
Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.696	1.201

a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS , diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 12 diperoleh *adjusted R square* sebesar 0,696. Hal ini berarti 69,6% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya yaitu 30,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pojur Real Madura**

Dari hasil uji parsial atau satu persatu ditinjau dari pengaruh signifikan uji t hitung. Dapat dibuktikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Artinya jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan jumlah karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu jika target pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi, maka perusahaan perlu menambah jumlah karyawan agar tidak perlu kerja lembur.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura**

Dari hasil uji parsial atau satu persatu pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja, ditinjau dari pengaruh signifikan uji t hitung. Dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Artinya jika perusahaan lebih tegas dalam memberikan surat peringatan kepada karyawan yang sering melanggar peraturan seperti karyawan yang datang terlambat atau tidak memakai APD secara lengkap, maka karyawan akan lebih waspada untuk tidak

melanggar peraturan kembali. Dan sebaliknya jika perusahaan membiarkan karyawan yang melanggar peraturan atau tidak memberi surat peringatan maka karyawan akan terbiasa tidak mematuhi terhadap peraturan perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura**

Dari hasil uji parsial atau satu persatu ditinjau dari pengaruh signifikan uji t hitung. Dapat dibuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Artinya jika perusahaan lebih memperhatikan tempat kerja karyawan seperti memperluas ruangan kerja dan memberikan fasilitas dan perlengkapan yang dibutuhkan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih nyaman dan maksimal dalam melakukan pekerjaan.

### **Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pojur Real Madura**

Dari hasil uji simultan atau secara bersama pada variabel beban kerja , disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Maka dari itu PT Pojur Real Madura harus memperhatikan beban kerja ,disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan karena tiga variabel tersebut adalah faktor yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan yang nantinya dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri.

### **Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura**

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 20 yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui lingkungan kerja, adalah variabel yang berpengaruh paling dominan dari variabel yang lain. Hal ini ditunjukkan pada tabel *coefficients* dengan nilai Beta tertinggi dari variabel yang lain yaitu nilai Beban Kerja 0,224, nilai Disiplin Kerja 0,304, dan nilai Lingkungan Kerja sebesar 0,576. Jadi PT Pojur Real Madura harus memperhatikan Lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja sehingga karyawan lebih maksimal dalam bekerja.

## SIMPULAN

1. Dari hasil secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Oleh sebab itu beban kerja harus seimbang agar karyawan dapat maksimal dalam kerjanya.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Pojur Real Madura maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Pojur Real Madura itu sendiri, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator dari lingkungan kerja terpenuhi seperti tersedianya perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja.

2. Dari hasil secara simultan variabel beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pojur Real Madura. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi atau lebih maksimal.
3. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dari variabel yang lain. Jadi PT Pojur Real Madura harus memperhatikan Lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja dan lebih maksimal dalam bekerja.

## SARAN

1. Sebaiknya PT Pojur Real Madura dapat memperhatikan faktor-faktor penting seperti halnya beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya PT Pojur Real Madura menambah jumlah karyawan agar beban kerja karyawan tidak terlalu tinggi dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sehingga tidak perlu kerja lembur, pimpinan harus lebih mempertegas peraturan dan sanksi agar karyawan lebih berdisiplin, dan perusahaan sebaiknya memperluas tempat kerja agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel-variabel penelitian yang lain untuk diterapkan dalam pengujian pengaruh kinerja karyawan dan memperluas penelitian dengan melakukan penelitian pada tempat yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Halimuddin. (2015). Pengaruh beban kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *e-Jurnal Katalogis Universitas Tadulako*, 3, 61-72.
- Henani, T. R. P. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Skripsi Universitas Sanata Dharma*.
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., & Batool, I. (2012) . How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformasional Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research* 11, 10, 1455-1462
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. (2015) . Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal JIBEKA STIE Dharma Iswara Madiun*, 9, 44-53.