

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. KAI DAOP 8 SURABAYA

Zilmi Hari Fatiya

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya, Jawa Timur

fatiyazilmi@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. KAI Daop 8 Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisiensi determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. KAI Daop 8 Surabaya, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya, dan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

***Abstract-** This study aims to test and analyze the effect of work environment, organizational culture, and work discipline on employee performance of PT KAI Daop 8 Surabaya. This research uses a quantitative approach. The sampling technique in this study was carried out using the Slovin formula with a sample of 60 respondents. The data analysis used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis testing and determination coefficient (R^2). The results of this study indicate that the Work Environment variable has a significant effect on the Employee Performance of PT KAI Daop 8 Surabaya, Organizational Culture has a significant effect on the Employee Performance of PT KAI Daop 8 Surabaya, Work Discipline has a significant effect on the Employee Performance of PT KAI Daop 8 Surabaya, and Work Environment, Organizational Culture, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the Employee Performance of PT KAI Daop 8 Surabaya.*

***Keywords:** Work Environment, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam setiap organisasi. Sumber Daya Manusia mencakup semua individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, mulai dari pekerja operasional hingga manajemen tingkat atas. Bagaimana Sumber Daya Manusia dikelola dan dikembangkan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan

keberlanjutan perusahaan. Kesuksesan karyawan dalam pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh hasil yang mereka capai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam melaksanakan aktivitasnya, kinerja karyawan memainkan peran yang signifikan, karena kinerja ini akan memengaruhi pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja

karyawan bisa dilakukan berdasarkan sejauh mana tanggung jawab mereka dijalankan, prestasi yang mereka raih, dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Menurut Kawiana (2018:4), kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugasnya dengan mempertimbangkan keahlian, pengalaman, keseriusan, dan efisiensi waktu. Dalam konteks perusahaan, karyawan adalah salah satu aset yang paling berharga. Perusahaan tidak akan mampu berkembang atau mencapai target yang telah ditetapkan tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, terutama jika perusahaan bergerak di bidang jasa. Terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan, serta mendukung inovasi dan kolaborasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Studi mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki signifikansi besar dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, bersama dengan budaya organisasi yang kuat, menciptakan atmosfer yang positif dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja yang baik memperkuat efektivitas tim melalui kerjasama yang lebih efisien dan efektif. Kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara umum. Penelitian oleh Faizal Dwijayanto (2019) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

dalam membangun kepercayaan karyawan pada organisasi, studi ini dilakukan di PT. Apparel One Indonesia 1 Semarang. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk penelitian serupa di PT. KAI Daop 8 Surabaya, yang akan fokus pada pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Kuswati, Renny Sri Purwanti, Iyus Yustini (2020) yang mengkaji Organizational Trust dan Employee Engagement di PDAM Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis, memberikan wawasan tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks PT. KAI Daop 8 Surabaya, penelitian terhadap variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dianggap sangat relevan. Eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel ini dapat membantu perusahaan dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan selaras dengan tujuan bisnisnya. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi berharga bagi PT. KAI Daop 8 Surabaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai gabungan dari semua peralatan, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi oleh seseorang, baik secara individual maupun dalam kelompok, serta kondisi fisik sekitar tempat kerja seperti kebersihan, suhu udara, dan keamanan (Sedarmayanti, 2017:95). Sunyoto (2013:43) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, termasuk faktor-faktor seperti penerangan dan lainnya. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2003:67) lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator antara lain:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja
3. Kelembapan di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Hubungan Antar Karyawan
7. Dekorasi di Tempat Kerja
8. Musik di Tempat Kerja.

Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian karakteristik unik yang berfungsi sebagai panduan dan pembeda bagi suatu organisasi dari yang lain, terdiri dari norma dan nilai yang dipahami serta diikuti oleh semua anggota organisasi, yang menjadi dasar untuk perilaku mereka (Kartini, 2020:60). Fahmi (2012:35) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola sikap yang menentukan cara komunikasi dan tindakan anggota organisasi, sekaligus mendukung aktivitas yang dijalankan, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena merupakan kebiasaan sehari-hari. Menurut Hari (2019:4), budaya organisasi adalah kumpulan nilai yang menjadi rujukan perilaku dan tanggung jawab sumber daya manusia dalam organisasi. Kesimpulannya, budaya organisasi adalah kumpulan norma dan nilai yang diadopsi oleh semua anggota organisasi, mempengaruhi komunikasi dan tindakan individu serta kinerja karyawan, menjadi elemen penting dalam membentuk identitas dan keberhasilan organisasi melalui praktik sehari-hari. Indikator budaya organisasi menurut Hari Sulaksono (2019:31) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan
3. Berorientasi pada hasil yang akan

- dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
 5. Agresif dalam bekerja
 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Disiplin Kerja (X3)

Untuk mencapai kinerja optimal, penting bagi perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja. Dharmawan (2010, 124) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan karyawan untuk mengikuti peraturan dan norma organisasi, yang esensial untuk membangun semangat kerja, partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan menumbuhkan sikap positif seperti loyalitas dan kerjasama di antara karyawan. Rivai (2013, 825) mengartikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk mengomunikasikan dengan karyawan guna mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial. Dari perspektif para ahli ini, disiplin kerja adalah kesadaran dan perilaku karyawan terkait aturan dan norma, yang digunakan manajer untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan kepatuhan. Ini merupakan faktor kunci dalam suksesnya sebuah organisasi. Menurut Soejono (2000:67), terdapat enam indikator disiplin kerja yang harus diperhatikan, yaitu:

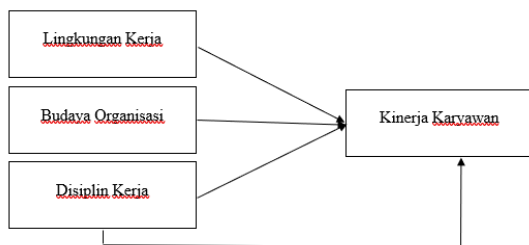
1. Ketepatan waktu
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Pengikutan standar kerja
4. Tanggung jawab yang tinggi
5. Bekerja etis.
6. Penggunaan peralatan kantor dengan baik

Kineja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2017:151), kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dari tindakan kerjanya dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Moehariono (2014:113) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, dan visi organisasi melalui perencanaan strategis. Ada 6 (enam) dimensi dalam menentukan kinerja seseorang menurut Rivai (2010:40), yaitu:

1. Kemampuan atas pekerjaan
2. Kuantitas kecepatan
menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian/keakuratan
4. Loyalitas
5. Inisiatif
6. Kerjasama

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017:14) menjelaskan bahwa metode kuantitatif berorientasi pada filosofi tertentu, fokus pada populasi atau sampel spesifik, dan biasanya menggunakan teknik sampel acak. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian tertentu dan dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik. Dalam konteks ini, metode kuantitatif dipakai untuk mengevaluasi dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. KAI Daop 8 Surabaya. Teknik analisis data menggunakan aplikasi *software* SPSS 25.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap Kantor PT. KAI Daop 8 Surabaya yang berjumlah 148 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yaitu, cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil pada setiap elemen populasi, maka peneliti dalam menetapkan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$N = \frac{148}{1 + 148(0,1)^2}$$

$$n = 59,67 = \text{dibulatkan } 60$$

dari hasil perhitungan tersebut, maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 60 responden yaitu karyawan Kantor PT. KAI Daop 8 Surabaya.

Teknik Analisa Data

Dalam proses penelitian, kuesioner didistribusikan kepada karyawan yang dijadikan sampel pada karyawan Kantor PT. KAI Daop 8 Surabaya. Kuesioner atau

angket merupakan formulir berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada sampel untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Variabel	No Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,874	0,25 42	Valid
	X1.2	0,858	0,25 42	Valid
	X1.3	0,774	0,25 42	Valid
	X1.4	0,866	0,25 42	Valid
	X1.5	0,853	0,25 42	Valid
	X1.6	0,853	0,25 42	Valid
	X1.7	0,894	0,25 42	Valid
	X1.8	0,883	0,25 42	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X1.1	0,75	0,25 42	Valid
	X1.2	0,82	0,25 42	Valid
	X1.3	0,856	0,25 42	Valid
	X1.4	0,775	0,25 42	Valid
	X1.5	0,861	0,25 42	Valid
	X1.6	0,842	0,25 42	Valid
	X1.7	0,888	0,25 42	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X1.1	0,809	0,25 42	Valid
	X1.2	0,766	0,25 42	Valid
	X1.3	0,895	0,25 42	Valid
	X1.4	0,723	0,25 42	Valid
	X1.5	0,906	0,25 42	Valid
	X1.6	0,892	0,25 42	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X1.1	0,792	0,25 42	Valid

X1.2	0,753	0,25 42	Valid
X1.3	0,825	0,25 42	Valid
X1.4	0,831	0,25 42	Valid
X1.5	0,753	0,25 42	Valid
X1.6	0,913	0,25 42	Valid

Hasil menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini Ketika $dF=(n-2) = 58$ dengan sigifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2543. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Pengujian dilakukan pada pernyataan setiap variabel yang dianggap valid pada 60 responden dan dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.70

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,948	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,923	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,913	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,88	0,70	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha pada variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA (X1)	BUDAYA ORGANISASI (X2)	DISIPLIN KERJA (X3)	KINERJA KARYAWAN (Y)
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.1500	26.8667	21.5667	24.7667
	Std. Deviation	6.25673	5.03030	4.34280	3.53949
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.089	.090	.086
	Positive	.095	.074	.065	.070
	Negative	-.098	-.089	-.090	-.086
Test Statistic		.098	.089	.090	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas memiliki Asymp Sig.

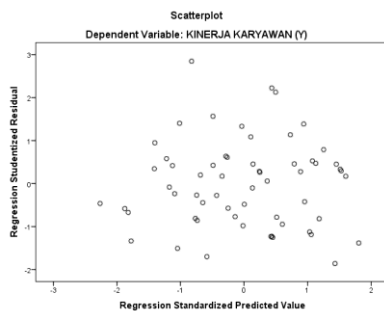
sebesar 0,200. karena Asymp Sig > 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,352	2,845
Budaya Organisasi (X2)	0,406	2,460
Disiplin Kerja (X3)	0,519	1,928

Pedoman model regresi yang terbebas dari multikolinieritas adalah memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($VIF \leq 10$). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance sebesar 0.352 dan VIF 2.845, variabel X2 dengan Tolerance 0.406 dan VIF 2.460, serta variabel X3 dengan Tolerance 0.519 dan VIF 1.928. Dari ketiga variabel tersebut, terlihat bahwa nilai Tolerance berada di atas 0.10 dan nilai VIF di bawah 10, yang mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.363	1.350		5.453	.000
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.218	.062	.386	3.509	.001
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.248	.072	.353	3.451	.001
DISIPLIN KERJA (X3)	.192	.074	.236	2.606	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

$$Y = 7,363 + 0,218 + 0,248 + 0,192$$

Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 7,363 bernilai positif atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_1) sebesar 0,218 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keputusan pembelian yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,218 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Budaya Organisasi (β_2) sebesar 0,248 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Budaya Organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,248 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,192 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.363	1.350		5.453	.000
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.218	.062	.386	3.509	.001
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.248	.072	.353	3.451	.001
DISIPLIN KERJA (X3)	.192	.074	.236	2.606	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Kriterianya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak.

b. Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima.

- Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,509 > 1,670) dengan Tingkat signifikasnsi 0,001. Dari hasil olah data di atas diperoleh signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan koefisien regresi memiliki nilai 0,218, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.
- Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,451 > 1,670) dengan Tingkat signifikasnsi 0,001. Dari hasil olah data di atas diperoleh signifikansi variabel Budaya Organisasi (X2) lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan koefisien regresi memiliki nilai 0,248, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.
- Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel

(2,606 > 1,670) dengan Tingkat signifikasnsi 0,012. Dari hasil olah data di atas diperoleh signifikansi variabel Disiplin Kerja (X3) lebih kecil dari 0,05 (0,012 < 0,05) dan koefisien regresi memiliki nilai 0,192, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	562.706	3	187.569	59.672	.000 ^b
Residual	176.027	56	3.143		
Total	738.733	59			

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa uji F variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja memperoleh nilai F hitung sebesar 59,672 sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah 2,76. Sehingga didapatkan hasil F hitung > F tabel yaitu 59,672 > 2,76 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.749	1.77295

Berdasarkan hasil diatas besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan melalui besarnya nilai

koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 75% sedangkan untuk sisanya sebesar 25% masih dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja yang semakin tinggi akan mampu menjadikan kinerja karyawan meningkat.
2. Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti bahwa Budaya Organisasi yang semakin tinggi akan mampu menjadikan kinerja karyawan meningkat.
3. Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti bahwa Disiplin Kerja yang semakin tinggi akan mampu menjadikan kinerja karyawan meningkat.
4. Dari hasil Analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya. Dimana hal tersebut

berarti bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 8 Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. KAI Daop 8 Surabaya
Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya memperhatikan tingkat kedisiplinan para pegawai, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Perusahaan juga perlu memperjelas dan memperketat peraturan yang sudah ada atau dapat memberikan *punishment* terhadap para pegawai yang belum bisa menaati aturan. Adapun perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai yang sudah menaati peraturan yang telah tersedia. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta peneliti juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN

- LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Akuntansi, J., & Terapan, M. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Annisa Putri Marpaung1, Arif Darmawan2* *)* (Vol. 6, Issue 1). www.DeepL.com/pro
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Dharmawan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: ALFABETA.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 3, Issue 2).
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)*”, Universitas Diponegoro, Semarang, 2018.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hari Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Penerbit Deepublish
- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Hasibuan,
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hendra, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ilmiah, J., Erudisi, E. & Afri Mulia, R., & Saputra, N. (n.d.). *JIEE: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. 01, 2021–2022*.
- Komarudin. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Krismiayati, K. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Kusuma, A., Fasha, R., Lestari, H. A., & Usman, O. (n.d.). *INFLUENCE OF MOTIVATION WORK, DISCIPLINE OF WORK, WORK*

ENVIRONMENT, CULTURAL ORGANIZATION, AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES.

- Kusuma, A., Fasha1, R., & Lestari2, H. A. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.
- Maharani, Sari. (n.d.). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB. In *Jurnal AKSARA PUBLIC* (Vol. 4).
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, ANWAR Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen, 5928-5946.*
- Rahadi P .& Mira P. (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambara Baru Jakarta Barat”.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi Ketiga. Jakarta: Raja
- Robbins,& Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, M. Pd,. APU 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber DayaManusia.* Bandung: Refika.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Singodimedjo, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* SMMAS.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja.* Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013),73.
- Sunyoto, Danang. 2013. “*Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (praktik penelitian)”. Yogyakarta : CAPS (*canter for academic publishing service*).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke- 9. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa Donni Juni, 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Penerbit Alfabeta. Bandung
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber*

Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146– 153.

Tri Mulyani Kartini Oktober, 2020. *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi*

Widhawati, A., & Damayanthi, I. A. (2018). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 1301-1327.