

## Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bumnu grosir Jember

Mila Shofira\*, Karim Budiono, Tamriatin Hidayah  
Institut Teknologi dan Sains Mandala, Jember, Indonesia

\*) Korespondensi (e-mail: [milasafira84@gmail.com](mailto:milasafira84@gmail.com))

### Abstracts

*The study aims to determine the influence of Work Environment, Work Discipline, Workload, Work Motivation and Job Satisfaction have an influence on the performance of the students. The method in this study uses a quantitative research method. The population used is all employees of BUMNU Grosir Jember which totals 37 employees. Meanwhile, the sample in this study uses saturated sampling so that all employees working at BUMNU Grosir Jember are used as samples. The information analysis procedure used is multiple linear regression analysis and hypothesis proof is tried with the t test, the F test, and the determination coefficient (R<sup>2</sup>) test. The results of the study showed that the Work Environment variable and the Work Discipline variable had a significant effect on the Employee Performance variable, while the Workload variable, the Work Motivation variable and the Job Satisfaction variable did not have a significant effect on the Employee Performance variable of BUMNU Grosir Jember.*

**Keywords:** Employee Performance, Work Environment, Work Discipline, Workload, Work Motivation, Job Satisfaction

How to cite: Shafira, M. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*. Retrieved from <https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/kurva/article/view/1192>

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan BUMNU Grosir Jember yang berjumlah 37 Karyawan. Sementara itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh karyawan yang bekerja di BUMNU Grosir Jember dijadikan sampel. Tata cara analisis informasi yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda serta pembuktian hipotesis dicoba dengan uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Beban Kerja, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kepuasan Kerja tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan BUMNU Grosir Jember.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

How to cite:

Dikosongin

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari perusahaan atau organisasi. Manusia memiliki peran sentral dalam segala aspek kehidupan karena mereka bertanggung jawab atas pemikiran, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan keterampilan dan keahlian dalam perencanaan, pengorganisasian, penghargaan, dan evaluasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Nurdin Batjo, Batjo and Mahadin Shaleh, 2018). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting untuk menjaga keseimbangan dan memanfaatkannya secara optimal demi mendukung produktivitasnya perusahaan.

Badan Usaha Milik Nahdatul Ulama (BUMNU) Grosir Jember, sebagai salah satu entitas bisnis yang signifikan dalam industri grosir di Jember, Jawa Timur, memiliki peran penting dalam perekonomian daerah tersebut. Dalam konteks yang kompetitif seperti ini, kinerja karyawan di BUMNU Grosir Jember menjadi faktor kritis yang dapat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan bisnis. Namun, dalam operasional sehari-hari kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor ini termasuk lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan, tingkat disiplin kerja yang diterapkan, tingkat beban kerja yang mereka tanggung, tingkat motivasi yang mereka miliki serta tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Lingkungan kerja didalam perusahaan memiliki peran sentral dalam membentuk pola perilaku karyawan. Faktor-faktor seperti keamanan, dukungan social, dan budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan merespon tugas dan tanggung jawab mereka, sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan dapat dinilai dari sejauh mana perusahaan memenuhi tuntutan yang ada dilingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat mengambil peluang yang ada serta mengatasi tantangan atau ancaman yang muncul dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai kegiatan guna menghadapi atau memenuhi tuntutan serta perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan (Rivai, V., dan Sagala, 2013 : 547).

Disiplin merujuk pada sikap hormat terhadap peraturan dan keputusan perusahaan yang tercermin dalam perilaku karyawan, memungkinkannya untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan keputusan perusahaan

(Sutrisno, 2017 : 87). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama dalam memberikan peringatan khusus kepada karyawan yang enggan mengubah sifat dan perilakunya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan dapat terlihat melalui konsistensi, ketekunan, ketaatan terhadap prinsip-prinsip dan tanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2005)

beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Tarwaka, 2011). Beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*Underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Dengan demikian hal ini menunjukkan semakin meningkat tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka potensi kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, berusaha, dan bekerja menuju pencapaian tujuan pekerjaan yang dirugikan. Ini melibatkan dorongan instrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi tingkat energi, ketekunan, serta komitmen individu terhadap tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi kerja melibatkan faktor-faktor penting seperti kebutuhan, keinginan, harapan, energi, ketekunan, komitmen, keterlibatan, usaha, dan produktivitas dalam lingkungan kerja. Disisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja seorang pegawai, karena memandang pekerjaannya suatu yang menyenangkan. Indrawati (2013) menyatakan bahwa pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan gap research pada latar belakang yang telah diuraikan sehingga menunjukkan adanya indikasi masalah pada perusahaan tersebut serta hasil dari mengkaji penelitian terdahulu dan ditemukan beberapa hasil yang berbeda, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan studi dan penelitian lebih lanjut. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka (optional)

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Ahyari, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapih hendaknya ada kerjasama antar karyawan dalam mewujudkan keinginan tersebut tidak hanya satu pihak saja. Indikator dari lingkungan kerja menurut (Nitisemito, n.d. 2015:159) yaitu suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar bawahan dan pimpinan serta tersedianya fasilitas kerja.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Catur Setyaji<sup>1</sup> Tristiana Rijanti<sup>2</sup>, n.d.) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Indikator dari disiplin kerja menurut (Afandi, 2018 : 21) yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab.

### Beban Kerja

Beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017 : 21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Indikator dari beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017 : 33) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

### Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Hasibuan,(2015: 23) adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan membeikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut (Afandi, 2018: 29) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Badriyah, 2015:229) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Indikator dari kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2005) yaitu Kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan Satisfies.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2005 :135) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

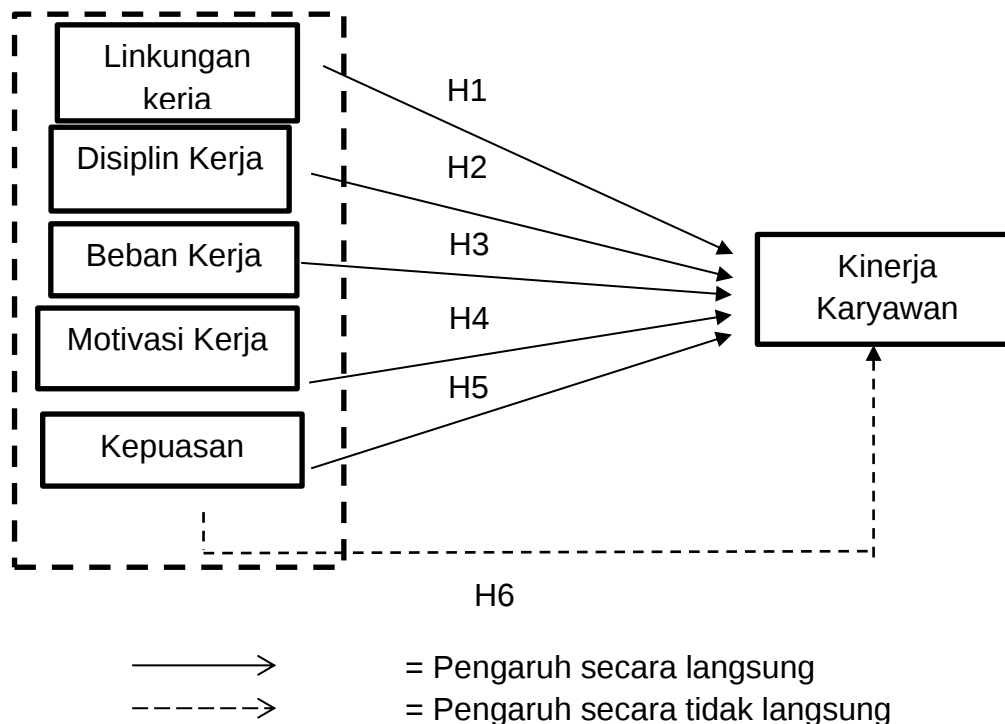
## Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, n.d. 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Okta Martindo, n.d 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Husniati1, n.d. 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Catur Setyaji1 Tristiana Rijanti2, n.d.) dan (Ulfiah et al., 2022) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Catur Setyaji1 Tristiana Rijanti2, n.d. 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Husniati1, n.d.2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset lain yang dilakukan oleh (Pramita, 2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H6 : Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bentuk kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jenis pendekatan kuantitatif serta dengan data primer yang bersumber dari hasil kuisioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan BUMNU GROSIR jember. Jenis sampel yang digunakan adalah total sampling maka subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUMNU Grosir Jember yang berjumlah 37 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : variabel independen terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Sementara metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*), uji t dan uji F.

Metode yang diaplikasikan pada analisis ini yaitu Analisis regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

|                                                                                |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Y                                                                              | : Kinerja Karyawan  |
| X <sub>1</sub>                                                                 | : Lingkungan Kerja  |
| X <sub>2</sub>                                                                 | : Disiplin Kerja    |
| X <sub>3</sub>                                                                 | : Beban Kerja       |
| X <sub>4</sub>                                                                 | : Motivasi Kerja    |
| X <sub>5</sub>                                                                 | : Kepuasan Kerja    |
| a                                                                              | : Nilai Konstanta   |
| b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub> ,b <sub>4</sub> ,b <sub>5</sub> | : Koefisien Regresi |
| e                                                                              | : Variabel Error    |

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Hasil penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh dari data pertanyaan kuesioner, dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid dan apabila bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil dari uji validitas dalam penelitian ini :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja | X1.1       | 0,556    | 0.324   | Valid      |
|                  | X1.2       | 0,699    | 0.324   | Valid      |
|                  | X1.3       | 0,786    | 0.324   | Valid      |
|                  | X1.4       | 0,737    | 0.324   | Valid      |
| Disiplin Kerja   | X2.1       | 0,950    | 0.324   | Valid      |
|                  | X2.2       | 0,305    | 0.324   | Valid      |
| Beban Kerja      | X3.1       | 0,841    | 0.324   | Valid      |
|                  | X3.2       | 0,621    | 0.324   | Valid      |
|                  | X3.3       | 0,667    | 0.324   | Valid      |
| Motivasi Kerja   | X4.1       | 0,439    | 0.324   | Valid      |
|                  | X4.2       | 0,637    | 0.324   | Valid      |
|                  | X4.3       | 0,268    | 0.324   | Valid      |
|                  | X4.4       | 0,844    | 0.324   | Valid      |
|                  | X4.5       | 0,783    | 0.324   | Valid      |
| Kepuasan Kerja   | X5.1       | 0,605    | 0.324   | Valid      |
|                  | X5.2       | 0,836    | 0.324   | Valid      |
|                  | X5.3       | 0,890    | 0.324   | Valid      |
|                  | X5.4       | 0,573    | 0.324   | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y1.1       | 0,276    | 0.324   | Valid      |
|                  | Y1.2       | 0,317    | 0.324   | Valid      |
|                  | Y1.3       | 0,966    | 0.324   | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan setiap variabel nilai yang diperoleh dinyatakan valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan  $r$  hitung dan

r tabel yang mana hasilnya menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama, hal ini diketahui apabila nilai cronbach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan reliabel. Berikut hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .818             | 21         |

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria yang disebut reliable yaitu >0,06 sehingga selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu membandingkan data model regresi yang digunakan yaitu kormogolov smirnov, pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai asymp.sig yang berdistribusi normal apabila signifikansi > 0,05 dan berdistribusi tidak normal apabila hasil signifikansi < 0,05. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini. :

**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas**

|                                  |                |           |
|----------------------------------|----------------|-----------|
| N                                |                | 37        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7      |
|                                  | Std. Deviation | .63880980 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .202      |
|                                  | Positive       | .122      |
|                                  | Negative       | -.202     |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.229     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .098      |

Berdasarkan tabel diatas diatas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal yaitu dengan nilai signifikan 0,098 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen Untuk mengukur multikolinearitas yaitu dapat diukur dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel:

- jika  $VIF > 10$  atau tolerance value  $< 0,10$  maka terjadilah multikolinearitas.
- jika  $VIF < 10$  atau tolerance value  $> 0,10$  maka tidak terjadilah multikolinearitas.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |      |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF  |
| (Constant) | 0.066                       | 0.751      |                           | 0.087  | 0.93 |                         |      |
| X1         | 0.465                       | 0.046      | 0.691                     | 10.01  | 0    | 0.754                   | 1.33 |
| X2         | 0.168                       | 0.076      | 0.154                     | 2.201  | 0.04 | 0.732                   | 1.37 |
| X3         | 0.156                       | 0.053      | 0.223                     | 2.954  | 0.01 | 0.632                   | 1.58 |
| X4         | 0.061                       | 0.022      | 0.213                     | 2.845  | 0.01 | 0.638                   | 1.57 |
| X5         | -0.02                       | 0.024      | -0.07                     | -0.954 | 0.35 | 0.671                   | 1.49 |

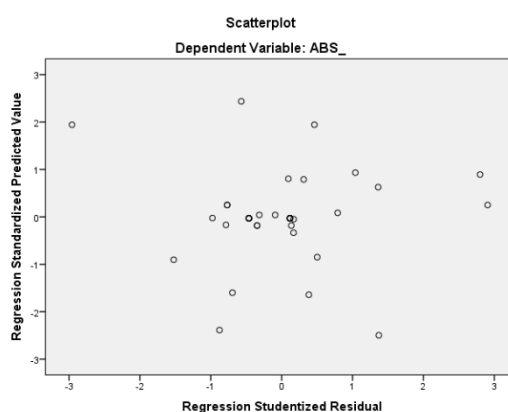
Berdasarkan hasil uji multikolenieritas pada tabel diatas, tidak ditemuannya gejala multikonieritas. Hal ini ditunjukkan pada nilai tolerance pada semua varibael lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF pada semua variabel lebih  $< 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali Imam (2018 : 137-138) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilannya yaitu sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu yaitu titik-titik yang ada kemudian membentuk pola yang teratur, bergelombang, melebar, dan menyempit. Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :



Terlihat pada grafik scatterplot di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas model

regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yaitu selain sebagai mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi analisis tersebut bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| (Constant) | 0.066                       | 0.751      |                           | 0.087  | 0.931 |
| X1         | 0.465                       | 0.046      | 0.691                     | 10.011 | 0     |
| X2         | 0.168                       | 0.076      | 0.154                     | 2.201  | 0.035 |
| X3         | 0.156                       | 0.053      | 0.223                     | 2.954  | 0.006 |
| X4         | 0.061                       | 0.022      | 0.213                     | 2.845  | 0.008 |
| X5         | -0.023                      | 0.024      | -0.07                     | -0.954 | 0.347 |

Berdasarkan tabel diatas diatas, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0.066+0,465X_1+0,168X_2+0,156X_3+0,061X_4 -0,023X_5$$

- Menurut persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien sebesar 0,066 yang mengartikan jika Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tetap atau konstanta. maka kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember sebesar 0,066.
- Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien  $X_1$  (Lingkungan Kerja) mempunyai nilai positif. yang berarti apabila variabel lingkungan kerja di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien  $X_2$  (disiplin kerja) mempunyai nilai positif yang berarti apabila variabel disiplin kerja di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien  $X_3$  (beban kerja) mempunyai nilai positif yang berarti apabila variabel beban kerja di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien  $X_4$  (Motivasi Kerja) mempunyai nilai positif yang berarti apabila variabel motivasi kerja di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien  $X_5$  (Kepuasan Kerja) mempunyai nilai negatif yang artinya , Jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun, Begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R2*) dalam penelitian ini :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .943 <sup>a</sup> | .889     | .871              | .20524                     |

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai Adjusted R Square sebesar 0,871 atau sebesar 87,1%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember sebesar 87,1%, sementara sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali Imam (2018 :98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikans  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Berpengaruh).
- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  dengan nilai signifikans  $> 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Tidak berpengaruh).

Berikut hasil Uji t dalam penelitian ini :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| (Constant) | 0.066                       | 0.751      |                           | 0.087  | 0.931 |
| X1         | 0.465                       | 0.046      | 0.691                     | 10.011 | 0     |
| X2         | 0.168                       | 0.076      | 0.154                     | 2.201  | 0.035 |
| X3         | 0.156                       | 0.053      | 0.223                     | 2.954  | 0.006 |
| X4         | 0.061                       | 0.022      | 0.213                     | 2.845  | 0.008 |
| X5         | -0.023                      | 0.024      | -0.07                     | -0.954 | 0.347 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember (Y). Untuk variabel Beban kerja ( $X_3$ ), Motivasi kerja ( $X_4$ ), dan Kepuasan kerja ( $X_5$ ), mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 serta  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember (Y).

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

$H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berikut hasil Uji F dalam penelitian ini :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas**

|            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 10.424         | 5  | 2.085       | 49.495 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 1.306          | 31 | 0.042       |        |                   |
| Total      | 11.73          | 36 |             |        |                   |

Dari hasil uji simultan f pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 49,495 dengan signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember.

#### 4.2. Pembahasan

Interpretasi dalam penelitian ini adalah sebuah bentuk dari kegiatan untuk melakukan penggabungan terhadap sebuah hasil dari analisis dengan berbagai macam pertanyaan dari kriteria atau dengan kata lain memberi arti dan signifikansi terhadap hasil analisis yang telah dilakukan. Interpretasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sebesar 0,465 dan nilai tsign sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Nabawi, n.d.,, 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### b. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sebesar 0,168 dan nilai tsign sebesar 0,035. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Okta Martindo, n.d 2023 ) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sebesar 0,156 dan nilai t- sig sebesar 0,006. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Husniati1 n.d.2022) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### d. Pengaruh Motivasi Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sebesar 0,061 dan nilai t- sig sebesar 0,008. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Ulfiah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan indikator yang disebar peneliti melalui kuisioner, dimana dalam penelitian ini indikator tersebut mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### e. Pengaruh Kepuasan Kerja (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi sebesar -0,0023 dan nilai t-sig sebesar 0,347. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Catur Setyaji1 Tristiana Rijanti2, n.d. (2022) & Husniati1\*, n.d.(2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan indikator yang disebar peneliti melalui kuisioner, dimana dalam penelitian ini indikator tersebut mencakup kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan satiesfiers.

### f. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Beban Kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>5</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BUMNU Grosir Jember. Hal ini dapat diketahui dari hasil Uji F diperoleh nilai sebesar 0,000 < 0,05.

## 5. Kesimpulan

1. Variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Beban kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
4. Variabel Motivasi kerja ( $X_4$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
5. Variabel Kepuasan kerja ( $X_5$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
6. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Beban kerja ( $X_3$ ), Motivasi kerja ( $X_4$ ), dan Kepuasan kerja ( $X_5$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Ucapan Terimakasih

Kepada kedua orang tua, Institut Teknologi Dan Sains Mandala sebagai tempat penulis menyelesaikan pendidikan serta kepada pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

### Referensi

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Zanafa Publishing, 5.
- Ahyari. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2015). *Badriyah, Mila. Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.
- Catur Setyaji<sup>1</sup> Tristiana Rijanti<sup>2</sup>. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husniati<sup>1\*</sup>, Z. M. D. R. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAGKOP DAN UKM KOTA LANGSA. *JIM: Manajerial Terapan* 210 Volume 2, Nomor 2, November 2022.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 134.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. and A. P. (2005). *"Evaluasi Kinerja SDM"*. PT." Refika Aditama. .
- Nabawi, R. (2019). (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nitisemito, A. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nurdin Batjo, Batjo and Mahadin Shaleh, S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Aksara Timur.
- Okta Martindo; Agus Sutardjo; Delvianti. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK NAGARI PUSAT KOTA PADANG THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK NAGARI CENTER OF PADANG CITY*.
- Pramita, E. T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik*.

- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarwaka. (2011). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Ulfiah, S., Idris, M., & Said, M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU* (Vol. 1, Issue 1).