



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Buana Spring Foam Purwokerto

Anggita Oktaviani Putri¹, Harsuti Harsuti², Fatwa Zuhaena³

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Prodi Manajemen
Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Jl. Raya Beji Karangsalam No. 25, Dusun III, KarangsalamKidul, Kec. Kedungbanteng Jawa Tengah
53152, Indonesia

Email: anggitaoktaviani66@gmail.com, harsutiunwiku@yahoo.co.id, fatwazuhaena@yahoo.co.id

***Abstract.** This research aims to determine and analyze the influence of job satisfaction, work discipline, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Buana Spring Foam Purwokerto. This research is included in the quantitative research category. The population of this study consisted of 90 employees and 78 respondents were selected using probability sampling techniques with the proportionate stratified random sampling method. Research findings show that the performance of employees of PT. Buana Spring Foam Purwokerto is significantly and partially influenced by the following factors: job satisfaction, work discipline, work motivation, and work environment. The implications of this research suggest that companies must continue to pay attention to the promotion system, discipline, provide motivation, rewards or appreciation, and create a comfortable work environment and good relations between employees to improve their performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 90 karyawan dan 78 responden dipilih menggunakan teknik pengambilan probabilitas sampling dengan metode proporsional stratified random sampling. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh faktor-faktor berikut: kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Implikasi dalam penelitian ini disarankan perusahaan harus tetap memperhatikan sistem promosi jabatan, kedisiplinan, memberikan motivasi, reward atau apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja nyaman dan hubungan baik antar karyawan untuk meningkatkan kerjanya.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Karyawan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan asset yang dapat membantu mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan dituntut oleh perusahaan untuk menyelesaikan target yang diinginkan dengan batas waktu yang ditentukan. Target dari perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang akan dinilai hasilnya oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung tidaknya dari dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan atau kondisi dirinya. Kepuasan

kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdirahman *et al.*, 2020), (Hustia *et al.*, 2021), dan (Wijayanto, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adiyasa & Windayanti, 2019) dan (Andayani, 2020) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Sumono, 2017) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maizar & Indra Nara Persada, 2023), (Iptian *et al.*, 2020), dan (Mashudi, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan (Satedjo & Kempa, 2017) dan (Muna & Isnowati, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi itu motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menjalankan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014). Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih semangat serta mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salim & Ernanda, 2023), (Burhanudin *et al.*, 2023), dan (Simatupang & Saroyeni, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan (Andriani, 2015) dan (Lukia *et al.*, 2023) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai kondisi atau keadaan ditempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman

akan mempengaruhi karyawan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan waktu yang ditentukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabil *et al.*, 2021), (Riyanto *et al.*, 2017), dan (Kristanti & Pangastuti, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan (Suparman, 2020) dan (Warongan *et al.*, 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Buana Spring Foam Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan industri manufaktur. PT. Buana Spring Foam menghasilkan 2 produk andalan yaitu *spring bed* dan kasur busa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Buana Spring Foam, permasalahan yang terjadi adalah masalah keterlambatan perusahaan memenuhi pesanan tepat waktu, masalah tersebut dikarenakan dari tingkat kinerja para karyawan yang masih belum optimal dimana mengalami penurunan penilaian dapat dilihat pada tabel 1 penilaian kinerja dan ada beberapa dari proses produksi yang mengalami kemacetan yang mana hal ini dapat mempengaruhi kelancaran suatu proses produksi. Berikut adalah standar penilaian kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto :

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| 1. Luar biasa (<i>Outsanding</i>) | 9 - 10 |
| 2. Sangat baik (<i>Very Good</i>) | 7 - 8 |
| 3. Baik (<i>Good</i>) | 5 - 6 |
| 4. Cukup (<i>Fair/Meet Minimum</i>) | 3 - 4 |
| 5. Buruk (<i>Poor</i>) | 1 - 2 |

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Buana Spring Foam Purwokerto
Tahun 2020-2022

No	Kriteria Nilai	2020	2021	2022
1	9 - 10	18	15	14
2	7 - 8	23	21	19
3	5 - 6	22	20	17
4	3 - 4	27	34	40
5	1 - 2	0	0	0
	Jumlah	90	90	90

Sumber PT. Buana Spring Foam Purwokerto

Tabel diatas menjelaskan bahwa penilaian kinerja PT. Buana Spring Foam Purwokerto pada 3 tahun terakhir dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang mempunyai nilai 9-10 mengalami penurunan, karyawan yang mempunyai nilai 7-8 mengalami penurunan, karyawan yang mempunyai nilai 5-6 mengalami penurunan dan karyawan yang mempunyai nilai 3-4 mengalami peningkatan. Jika dilihat dari kriteria data tersebut menunjukkan bahwa tingkat penilaian kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini merupakan suatu indikasi bahwa kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto masih belum stabil, sehingga ada kekhawatiran terjadinya penurunan yang lebih besar tingkat penilaian kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

KAJIAN TEORITIS

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung tidak nya dari dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan atau kondisi dirinya. Menurut Robbins and Judge (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif mengenai pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakter-karakter pekerjaan tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Menurut Sutrisno (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Faktor Psikologis, 2) Faktor Sosial, 3) Faktor Fisik, 4) Faktor Finansial.

H1 : kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Nurlela, 2021) disiplin kerja adalah sikap taat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan prosedur peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah norma atau perilaku individu yang berlaku didalam suatu organisasi untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Menurut (Sumono, 2017) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya: 1) Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, 2) Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, 3) Perilaku kedisiplinan atasan, 4) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan.

H2 : disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2014), motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, dengan memberikan kemampuan dan keterampilan agar tercapainya tujuan perusahaan. Hanafi (2018) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan atau kegiatan secara sadar. Menurut Siagian (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno, (2016) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: 1) Faktor Intern, 2) Faktor Ekstern.

H3 : motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja. Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu dan mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah Lingkungan kerja yang mencakup segala kondisi atau keadaan fisik ditempat kerja, seperti fasilitas (Gedung, kursi dan meja). Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu Lingkungan kerja yang mencakup hubungan yang termasuk dalam urusan kerja, meliputi keramahan sikap para karyawan, hubungan antar rekan kerja dan hubungan antar pimpinan dengan bawahan. Menurut Munparidi (2017) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi bahwa lingkungan kerja, yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik, 2) Lingkungan kerja non fisik.

H4 : lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk kuantitatif dengan lokasi di PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Populasi ini sejumlah 90 karyawan, teknik sampling yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan sampel sejumlah 78 responden. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuisisioner, observasi dan studi kepustakaan. Analisis

regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, dan persamaannya adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$.

Data yang diperoleh yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Persyaratan kuesioner yang baik adalah dapat memenuhi validitas dan reliabilitas yang berjumlah 30 responden pada tahap pertama. Apabila kondisi tersebut terpenuhi, maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari tiga bagian (uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, dengan uji F, t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas hasil uji validitas menggunakan sampel minimal 30 responden untuk menguji semua item pertanyaan dari semua variabel penelitian nilainya harus lebih besar dari r_{tabel} . Maknanya semua pernyataan atau pertanyaan yang diajukan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. ButirPertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,869	0,361	Valid
	2	0,879	0,361	Valid
	3	0,863	0,361	Valid
	4	0,896	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,629	0,361	Valid
	2	0,663	0,361	Valid
	3	0,786	0,361	Valid
	4	0,702	0,361	Valid
	5	0,786	0,361	Valid
DisiplinKerja	1	0,810	0,361	Valid
	2	0,777	0,361	Valid
	3	0,691	0,361	Valid
	4	0,869	0,361	Valid

Motivasi Kerja	1	0,631	0,361	Valid
	2	0,729	0,361	Valid
	3	0,690	0,361	Valid
	4	0,835	0,361	Valid
	5	0,647	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,736	0,361	Valid
	2	0,815	0,361	Valid
	3	0,715	0,361	Valid
	4	0,841	0,361	Valid

Sumber: data diolah Februari 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai $> 0,3610$ (r tabel). Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Konsistensi dan stabilitas skala pengukuran dinilai melalui pengujian reliabilitas. Cara dalam menentukan apakah kuisioner tersebut reliabel atau tidak adalah menggunakan metode *cronbach alpha* $> 0,70$, maka pengujian kuisioner dinyatakan reliabel. Hasil uji tersebut menunjukkan variabel kinerja karyawan $0,899 > 0,70$, kepuasan kerja $0,761 > 0,70$, disiplin kerja $0,796 > 0,70$, motivasi kerja $0,746 > 0,70$, lingkungan kerja $0,784 > 0,70$, maka semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada uji Kolmogorov-Smirnov mempunyai distribusi yang teratur atau tidak. Data dikatakan berdistribusi teratur jika *p-value* pada kolom *Asymp* lebih besar dari ambang batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Skor *asyp.Sig* sebesar $0,200 > 0,05$ pada hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Kemiripan suatu variabel independen dengan variabel independen lain dalam suatu model dipastikan dengan menggunakan uji multikolinieritas. Multikolinieritas tidak ada pada model regresi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel kepuasan kerja $1,674 \leq 10$, disiplin

kerja $1,208 \leq 10$, motivasi kerja $1,632 \leq 10$, lingkungan kerja $1,126 \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05) pada uji Glejer, maka uji heteroskedastisitas menentukan apakah variabel-variabel dalam model regresi berbeda antara residu pengamatan yang satu dengan pengamatan berikutnya, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada data. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan dari setiap variabel yaitu kepuasan kerja $0,053 > 0,05$, disiplin kerja $0,619 > 0,05$, motivasi kerja $0,201 > 0,05$, lingkungan kerja $0,807 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi linier berganda

Teknik untuk menganalisis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk dapat diketahui bagaimana pengaruh linier antar variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Stand. Koefisien Beta	t hitung	Sig.
1	KepuasanKerja	0,199	0,229	2,179	0,033
2	DisiplinKerja	0,380	0,304	3,396	0,001
3	MotivasiKerja	0,237	0,240	2,314	0,023
4	LingkunganKerja	0,373	0,370	4,292	0,000
	Konstanta	-5,148			
	Koefisiendeterminasi	0,517			
	Fhitung	19,540			
	Ftabel	2,497			
	t tabel	1,666			

Sumber: data diolah Februari 2024

Model persamaan regresi berikut digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen:

$$Y = -5.148 + 0,199X_1 + 0,380X_2 + 0,237X_3 + 0,373X_4 + e$$

Nilai konstanta sebesar -5.148 menunjukkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja bernilai sebesar -5.148.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,199 menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat atau dapat dikatakan jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan naik 0,199 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,380 menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat atau dapat dikatakan jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan naik 0,380, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,237 menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat atau dapat dikatakan jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan naik 0,237, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,373 menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat atau dapat dikatakan jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan naik 0,373, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independent secara bersama sama terhadap variabel dependent. Nilai *R Squared* untuk model regresi sebesar 0,517 atau 51,7 %. Hal ini artinya variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, sedangkan sisanya 48,3% dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kemampuan kerja, fleksibilitas kerja, gaya kepemimpinan dll.

5. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F yaitu untuk mengujian kelayakan model yang dapat digunakan untuk mengestimasi layak atau tidaknya model regresi. H_0 diolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model regresi yang digunakan layak. Untuk meentukan nilai F_{tabel} tingkat signifikansi α yang digunakan adalah sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan derajat kebebasannya adalah $df = (k-1) = 5-1 = 4$ dan $(n-k = 78-5 = 73)$. Hasil uji F diperoleh F_{tabel} adalah sebesar 2,497. Hasil . Nilai $F_{hitung} (19,540) > F_{tabel} (2,497)$, maka bisa disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model penelitian yang digunakan layak.

6. Uji t (Pengujian Hipotesis)

Mencari tahu apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan sampai tingkat tertentu adalah tujuan pengujian hipotesis. T table diperoleh ketika nilai t tabel ditemukan dengan derajat kebebasan, $df = (n-k = 78-5 = 73)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel keseluruhan, pada tingkat signifikan α , yaitu 0,05, dan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4.
Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	2,107	1,666	0,039	Diterima
2	Disiplin Kerja (X2)	3,267	1,666	0,002	Diterima
3	Motivasi Kerja (X3)	2,297	1,666	0,025	Diterima
4	Lingkungan Kerja (X4)	4,429	1,666	0,000	Diterima

Sumber: data diolah Februari 2024

Hipotesis pertama yakni kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hal ini dinyatakan dengan nilai thitung $2,107 >$ nilai t tabel $1,666$ dengan nilai signifikan $0,039 <$ $0,05$. Hasil penelitian ini mendukung argumen yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Abdirahman *et al* (2020); Hustia *et al* (2021); Wijayanto (2020). Berbeda dengan temuan dengan Adiyasa & Windayanti (2019); Andayani (2020) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja berdasarkan lima indikator yaitu yaitu kepuasan terhadap upah, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di PT. Buana Spring Foam Purwokerto.

Hipotesis kedua yakni disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hal ini dinyatakan dengan nilai t hitung $3,267 >$ nilai t tabel $1,666$ dengan nilai signifikan $0,002 <$ $0,05$. Hasil

penelitian ini mendukung argumen yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Maizar & Indra Nara Persada (2023); Iptian *et al* (2020); Mashudi (2021) berbeda dengan temuan Satedjo & Kempa (2017); Muna & Isnowati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap disiplin kerja berdasarkan empat indikator yaitu adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, perilaku kedisiplinan atasan, adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan di PT. Buana Spring Foam Purwokerto.

Hipotesis ketiga yakni motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hal ini dinyatakan dengan nilai t hitung $2,297 >$ nilai t tabel $1,666$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung argumen yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Salim & Ernanda (2023); Burhanudin *et al* (2023); Simatupang & Saroyeni (2018) berbeda dengan temuan Andriani (2015); Lukia *et al* (2023) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap motivasi kerja berdasarkan lima indikator, yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, tujuan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan di PT. Buana Spring Foam Purwokerto.

Hipotesis keempat yakni lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hal ini dinyatakan dengan nilai t hitung $4,429 >$ nilai t tabel $1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung argumen yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sabil *et al.*, (2021); Riyanto *et al.*, (2017); Kristanti & Pangastuti, (2019) berbeda dengan temuan Suparman, (2020); Warongan *et al.*, (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja berdasarkan empat indikator, yaitu suasana lingkungan kerja, hubungan karyawan dengan rekan kerja, hubungan karyawan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas kerjamaka akan semakin baik pula lingkungan kerja karyawan di PT. Buana Spring Foam Purwokerto.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Implikasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan harus tetap memperhatikan sistem promosi jabatan, kedisiplinan, memberikan motivasi, reward atau apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja nyaman dan hubungan baik antar karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel bebas yang belum diteliti pada penelitian ini, seperti semangat kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan sebagainya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada pihak PT. Buana Spring Foam Purwokerto yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andriani, F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik AdaPlastic. *Agora*, 3(2), 175–179.

Burhanudin, B., Deliah Fitriyani Pratiwi, & Yayuk Apriyani. (2023). Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(5), 29–44. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430>

Dzulfikri, A., Kusworo, B., & Belakang, L. (2023). Kompensasi Memoderasi Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Anggota Asosiasi Peternak Ikan Lele Di Dusun Banjarjo Kabupaten Kediri). 3, 283–296.

Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>

Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>

Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(4), 291–303.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Remaja Rosdakarya.

Mashudi, M. (2021). The Influence of Leadership, Communication and Work Discipline on Employee Performance at UMKM Bumbu Machmudah Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 7(2), 307–324. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v7i2.1538>

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

Sabil, S., Suhartono, S., Winarno, S. H., Putra, O. P., & Widodo, D. P. (2021). The Effect of Work Environment, Competence, and Motivation on Employee's Performance in Electronic Companies in the Industrial District of Bekasi Regency. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 1–4. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9584>

- Salder, J., Gilman, M., Raby, S., & Gkikas, A. (2020). Beyond linearity and resource-based perspectives of SME growth. *Journal Of Small Business Strategy*. 30(1), 1–17.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sumowo, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel Dan Resto Probolinggo. *Jurnal Penelitian Iptex*, 2(1), 49-60.
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. www.stiepasim.ac.id
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wijayanto, I. (2020). March 2020 Revised: 20. *The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satosfication On Employee Performance*, 1(4), 492–502. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Zuhaena Fatwa & Heru Cahyo. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika, Manajemen dan Akuntansi*, 24(4), 743-749.