



Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan kedisiplinan kerja, terhadap kinerja karyawan perempuan Universitas Muhammadiyah Jember (UNMUH Jember)

Nada Ayu Ashari*, Trias Setyowati, Wenny Murtalining Tyas

Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan tidak dapat tergantikan serta dilepaskan dari sebuah organisasi, dan SDM merupakan kunci dari perkembangan suatu perusahaan atau instansi. Fenomena yang terjadi pada karyawan perempuan Universitas Muhammadiyah Jember yakni pada hal kehadiran karyawan dan kinerja karyawan yang kurang maksimal ataupun sering mengalami keterlambatan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember (UNMUH Jember). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh sebanyak 66 responden, dengan menggunakan elektronik survei yang disebarakan kepada karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian ini pada taraf signifikan 0,05 dapat di simpulkan secara positif dan signifikan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan hal ini dapat dilihat dari uji koefisien determinasi (R^2) bahwa ke tiga variabel independent berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,872 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti iklim organisasi, lingkungan sosial.

Keywords: Lingkungan Kerja; Budaya Kerja; Kedisiplinan Kerja; Kinerja Karyawan

*Correspondensi: Nada Ayu Ashari
Email: Nadaayuashari57@gmail.com

Received: 03 Aug 2023
Accepted: 12 Sep 2023
Published: 20 Sep 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) secara esensial merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan keberadaannya tak tergantikan serta tak bisa dilepaskan dari organisasi (Hamali, 2016). SDM juga memegang peran kunci dalam perkembangan suatu perusahaan atau entitas. Seperti halnya peralatan yang handal atau teknologi canggih, SDM yang kompeten dan terampil mendukung operasional perusahaan. Menurut Hamali (2016), SDM adalah sumber daya yang esensial dalam organisasi, mencakup semua individu yang berpartisipasi dalam aktivitasnya. Kemampuan individu dipengaruhi oleh kapasitas intelektual dan fisiknya, dan kualitas SDM berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan mencakup seluruh upaya yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi. Karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan dengan memenuhi persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup

kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencerminkan prestasi individu dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, dengan dukungan dari lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Toyang, 2016). Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Toyang (2016), lingkungan kerja yang kurang ideal, seperti pewarnaan dinding yang tidak sesuai, dapat memberikan dampak negatif pada kenyamanan karyawan dan kinerja mereka di PT Epson Batam.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga memengaruhi produktivitas perusahaan. Baik laki-laki maupun perempuan dalam perusahaan perlu mendapatkan dukungan fasilitas dan sarana yang memadai di tempat kerja. Ini termasuk fasilitas khusus untuk karyawan perempuan seperti ruang menyusui, tempat ibadah, dan kegiatan pengajian mingguan. Menurut penelitian Chika Saputri (2020), budaya kerja yang mendukung seperti pengarahan karyawan yang baik mempengaruhi positif kedisiplinan karyawan. Penelitian oleh Pradana dan Suyanto (2012) juga menyoroti pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja mencerminkan kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi dan norma sosial. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kedisiplinan yang kuat dapat membantu karyawan, terutama karyawan perempuan, untuk datang tepat waktu dan mengelola waktu kerja mereka secara efektif. Perilaku kedisiplinan yang baik juga telah terbukti memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (Hoar, 2021).

Dalam mengembangkan perusahaan atau organisasi, perlu memahami interaksi yang kompleks antara SDM, lingkungan kerja, dan budaya kerja (Srisinto, 2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semua faktor ini bekerja bersama-sama untuk membentuk dasar yang kuat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik. Kesadaran akan hubungan antara elemen-elemen ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola SDM dengan lebih efektif, yang pada gilirannya dapat menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Unmuh Jember telah meluangkan waktu dan upaya untuk menyediakan fasilitas yang mendukung karyawan perempuan, termasuk ruangan pribadi dan ruang khusus untuk ibu menyusui anak, serta fasilitas kamar mandi yang terpisah untuk laki-laki dan perempuan. Selain itu, organisasi karyawan perempuan di Unmuh Jember memberikan kontribusi yang berarti dalam menilai kinerja karyawan perempuan secara objektif. Hal ini tercermin dalam tingkat kualitas kerja yang tinggi dan efektivitas dalam pelayanan kepada mahasiswa, terutama dalam sektor pelayanan mahasiswa.

Karyawan perempuan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran dan kesinambungan kegiatan di Unmuh Jember. Mereka juga berfungsi sebagai teladan bagi seluruh komunitas kampus, menunjukkan kehadiran yang kuat di lingkungan universitas. Data yang tercantum dalam tabel menunjukkan bukti konkret dari kontribusi positif karyawan perempuan terhadap keberhasilan Unmuh Jember. Dengan dukungan

dan penghargaan terhadap peran mereka, Unmuh Jember dapat terus meningkatkan mutu pelayanan dan pencapaian tujuan-tujuannya. Selain itu karyawan perempuan juga sebagai teladan di kampus Unmuh Jember seperti halnya kehadiran karyawan perempuan di kampus Unmuh jember yang dapat dilihat dari data ditabel berikut ini:

Tabel 1 Daftar Presensi Kehadiran Karyawan Tahun 2021 – 2023

Jumlah Karyawan		2020		2021			2023	
Wanita	Pria	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	
54.63%	45,47%	48,37%	42,63%	54,33%	45,77%	60,21%	39,79%	

Dapat dilihat dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami titik tertinggi pada tahun 2023 yaitu sebesar 60,21% dan tingkat kehadiran terendah sebesar 48,37 % pada tahun 2020. Dimana karyawan yang tidak hadir dikarenakan ada urusan keluarga ataupun sakit. Berikut kami tampilkan pula tabel penilaian Kinerja Karyawan Perempuan Universitas Muhammadiyah Jember sebagai berikut:

Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan Perempuan Unmuh Jember Tahun 2021-2023

Kinerja Karyawan	Jumlah Pegawai Tetap	%	Jumlah Pegawai Tidak Tetap	%
Kuantitas Kerja	58	80%	8	20%
Kualitas Kerja	58	80%	8	20%
Kedisiplinan	58	78%	8	22%
Ketepatan Waktu	58	75%	8	25%
Sikap Kooperatif	58	90%	8	10%

Sumber : Pusat Data Biro BK Unmuh Jember tahun 2023

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa tidak semua karyawan perempuan di Unmuh Jember menjalankan kinerjanya dengan baik, terdapat beberapa karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang menerapkan dan juga belum menerapkan kinerja dengan baik. Dalam hal ini peneliti melihat kinerja karyawan dalam bekerja kuantitas kerja sebesar 80% jumlah pegawai yang tetap, kualitas kerja 80% , kedisiplinan 78%, ketepatan waktu 75% dan sikap kooperatif sebesar 90% menjadi nilai tertinggi dari jumlah pegawai tetap. Hal ini disebabkan oleh efek lingkungan kerja yang kurang nyaman serta budaya kerja karyawan yang kurang melekat di jiwa serta seperti halnya komunikasi dengan mahasiswa serta kurangnya kedisiplinan dari seorang karyawan di Unmuh Jember sehingga menyebabkan banyak keluhan dari mahasiswa terhadap kinerja karyawan perempuan yang terkadang sering terlambat dalam merespons apa yang menjadi keinginan dari mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut, terlihat jelas bahwasanya kedisiplinan dan lingkungan kerja serta budaya kerja sangat berpengaruh bagi karyawan perempuan di Unmuh Jember itu sendiri, ketika kedisiplinan dan lingkungan kerja yang mendukung serta budaya kerja itu dijalankan dengan baik maka akan tercipta layanan kampus yang baik dan memuaskan bagi para mahasiswa.

Metode

Penelitian ini merupakan suatu jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan desain penelitian kepustakaan dengan melakukan tinjauan pustaka sebagai referensi penelitian ini dan desain penelitian lapangan dengan model survei untuk mengumpulkan data-data secara langsung pada subjek penelitian dan menggunakan instrumen kuesioner yang dibuat secara online yang dibagikan ke responden menggunakan tautan link.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan perempuan universitas Muhammadiyah jember yang berjumlah 66 karyawan , 58 karyawan tetap dan 8 karyawan tidak tetap. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan memiliki kriteria penelitian. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena populasinya kurang 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validasi dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), uji hepotesis(uji T dan uji analisis regresi linier berganda) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil dan Pembahasan

Uji *Instrument*

Data Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
Budaya Kerja	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X3.1	0,000	0,05	Valid
Kedisiplinan	X3.2	0,000	0,05	Valid
Kerja	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3 dinyatakan valid, karena seluruh indikator variabel menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y), memiliki nilai signifikansi 0,000 yakni kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cornbach's Alpha	Standar T Alpha	Kriteria
1	Lingkungan kerja	0,905	0,60	Reliabel
2	Budaya kerja	0,898	0,60	Reliabel
3	Kedisiplinan kerja	0,888	0,60	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,901	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variable design menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,905 ; 0,898 ; 0,888 ; 0,901 atau > 0,60. Sehingga setiap item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dan dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	B	Std. Error
(Constant)	0,779	0,917
Lingkungan Kerja (X1)	0,079	0,088
Budaya Kerja (X2)	0,493	0,104
Kedisiplinan Kerja (X3)	0,506	0,124

Berdasarkan Tabel 5 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,779 + 0,079 + 0,493 + 0,506 + 0,917$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = Konstanta sebesar 0,779 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), kedisiplinan (X3), dinilai konstan, maka kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember memiliki hubungan positif sebesar 0,779.
2. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,079. Dimana memiliki arti bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1, maka terjadi peningkatan lingkungan kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,079. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada alpha 5% dari hasil

uji t terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

3. Variabel budaya kerja (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,493. Dimana memiliki arti bahwa setiap penambahan variabel budaya kerja sebesar 1, maka terjadi peningkatan budaya kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,493. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Variabel budaya kerja (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,493. Dimana memiliki arti bahwa setiap penambahan variabel budaya kerja sebesar 1, maka terjadi peningkatan budaya kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,493. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	Sig.	A	t hitung	t tabel (df=110)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,000	0,05	11,771	1,997	Signifikan
Budaya Kerja (X2)	0,000	0,05	17,723	1,997	Signifikan
Kedisiplinan Kerja (X3)	0,000	0,05	16,806	1,997	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $11,771 > 1,997$ dari variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $17,723 > 1,997$ dari variabel budayakerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember?

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $16,806 > 1,997$ dari variabel kedisiplinan kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

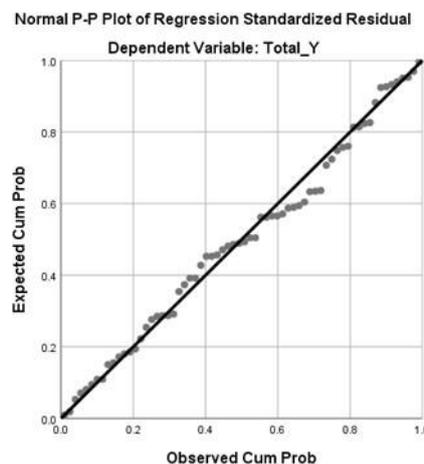
Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Kriteria	Koefisien
R	0,937
R Square	0,887
Adjusted R Square	0,872

Berdasarkan hasil analisis Tabel 7 diperoleh hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,877 atau 87,7 % nilai tersebut menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3), terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan 0,123 atau 12,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti iklim organisasi, lingkungan sosial, pribadi, psikologi dan lainnya selain variabel yang dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya, hal ini menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dikatakan layak dan memenuhi asumsi normalitas.

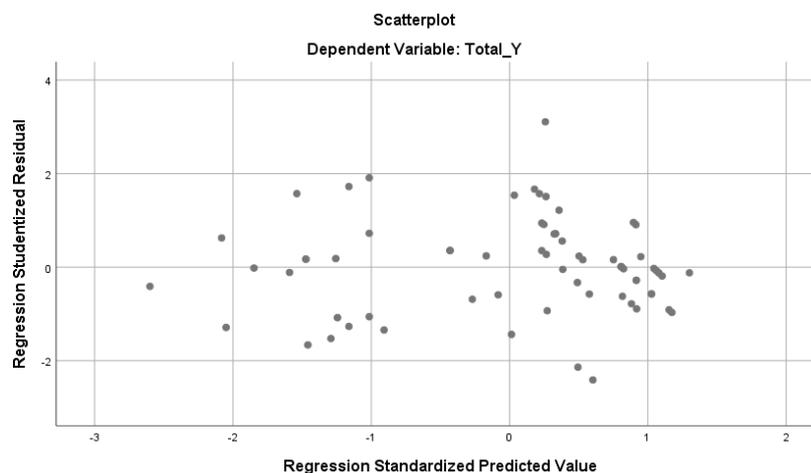
Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,257	3,896	Tidak Ada Multikolinieritas
Budaya Kerja (X2)	0,192	5,195	Tidak Ada Multikolinieritas
Kedisiplinan Kerja (X3)	0,192	5,203	Tidak Ada Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 9 dapat kita lihat bahwa nilai VIF dalam variabel bebas nilai < 10 , sedangkan nilai tolerance variabel bebas $> 0,1$. Berarti dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu disimpulkan bahwasanya pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

Penelitian dan analisis yang telah dilakukan dengan pengujian 3 hipotesis mendapatkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa seluruh hipotesis pada variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan kedisiplinan kerja menunjukkan hasil signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember. Responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki usia 31-40 tahun yang mana pada usia tersebut adalah karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember dengan rata-rata masa kerja selama 6-10 tahun. Ada 3 variabel independen yang terdapat

dalam penelitian ini dan peneliti melakukan beberapa uji dengan variabel penelitian, sehingga dari hasil analisis data yang diperoleh dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki beberapa indikator terkait pernyataan-pernyataan diantaranya mengenai pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, tata ruang yang baik serta ke yang terdapat pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Hipotesis pertama yang dipaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember, dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $17,723 > 1,997$ dari variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa pencahayaan yang berada di ruangan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, keadaan sekitar yang sangat aman, dekorasi yang rapi membuat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, dan udara yang dihirup memberikan kenyamanan yang pas bagi para karyawan, sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Pada penelitian ini hasil koefisien determinasi (R^2) yakni sebesar 0,877 atau 87,7%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk terus dapat berinovasi dan bekerja secara maksimal dalam kelompok kerja pada unit masing-masing. Dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier berganda dimana variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,079. Dimana hal tersebut berarti bahwa pada setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 maka terjadi peningkatan lingkungan kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,079. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Widowati, 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja pada penelitian ini memiliki beberapa indikator terkait pernyataan-pernyataan diantaranya mengenai komunikasi, pengarahan terhadap karyawan, dukungan manajemen kepada karyawan, kontrol, serta sistem imbalan di perusahaan.

Hipotesis kedua yang dipaparkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember, dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $11,771 > 1,997$ dari variabel budaya kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap budaya kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa komunikasi dan koordinasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya mampu terjalin secara baik dan kondusif, sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Pada penelitian ini hasil koefisien determinasi (R^2) yakni sebesar 0,877 atau 87,7%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, hal ini membuktikan bahwa budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk terus dapat berkembang dan bekerja secara maksimal dalam kelompok kerja pada unit masing-masing. Dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier berganda dimana variabel budaya kerja (X_2) memiliki arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,493. Dimana hal tersebut berarti bahwa pada setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 maka terjadi peningkatan lingkungan kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,493. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Kumajas Anggy Henly, 2016) dimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Sullutenggo Manado.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini memiliki beberapa indikator terkait pernyataan-pernyataan diantaranya melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, ketepatan waktu karyawan saat hadir, bertindak sesuai ketentuan, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang di berikan.

Hipotesis terakhir yakni dipaparkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember, dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $16,806 > 1,997$ dari variabel kedisiplinan kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kedisiplinan kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa dengan mengetahui peralatan yang digunakan, mematuhi aturan yang berlaku, dan menyelesaikan tugas tepat waktu dapat meningkatkan terjadinya kedisiplinan karyawan, sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Pada penelitian ini hasil koefisien determinasi (R^2) yakni sebesar 0,877 atau 87,7%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja, hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk terus dapat berkembang dan bekerja secara maksimal dalam kelompok kerja pada unit masing-masing. Dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier berganda dimana variabel kedisiplinan kerja (X_3) memiliki arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,506. Dimana hal tersebut berarti bahwa pada setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1 maka terjadi peningkatan kedisiplinan kerja pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar 0,506. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gita Dea, 2020) dimana pada penelitiannya disebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Y.

Simpulan

Menurut data yang diperoleh dan sudah dianalisis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja karyawan perempuan pada Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Universitas Muhammadiyah Jember sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja pada lingkungan tersebut. Diketahui bahwa budaya kerja pada karyawan perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja pada karyawan perempuan di Universitas Muhammadiyah telah terjalin baik sehingga komunikasi dan koordinasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya mampu terjalin secara kondusif, sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Diketahui bahwa disiplin kerja yang dilakukan karyawan perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dengan mengetahui peralatan yang digunakan, mematuhi aturan yang berlaku, dan menyelesaikan tugas tepat waktu meningkatkan terjadinya kedisiplinan, sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember.

Daftar Pustaka

- Chika Saputri, (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap kedisiplinan karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 112-120.
- Hamali, Y. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hoar, L. (2021). Kinerja karyawan: Peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 1
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Perusahaan dan industri*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pradana, A. A., & Suyanto, A. (2012). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dalam perspektif good governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Toyang, M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Epson Batam). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 69-79.
- Widyanarko, A., & Sukei. (2020). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai pada kantor kementerian agama. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2), 60-75.