

The Effect Of Work Environment, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Harasoon Batindo

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harasoon Batindo

Juyana^{1*}, Wasiman²
Universitas Putera Batam^{1,2}
Juyanachew05@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research intends to understand the work environment, motivation and work discipline on the work results of employees at PT Harasoon Batindo. The total population is about 105 respondents and all of these are used as a sample. This technique uses non-probability sampling and saturated samples and data collection is a point survey. The company's rivalry will be very tight if the company forces it to develop employee performance. The work environment is a place for employees to carry out their activities. And motivation is the encouragement of employees by directing and guiding so that employees do their jobs well. And work discipline is the willingness of employees to work in accordance with all the rules in the company. The last is employee performance where the work of this employee must achieve the desired achievement by the company and apply workplace criteria and is a function of communication knowledge and motivation.

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

ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat memahami lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada hasil kerja karyawan di PT Harasoon Batindo. Total populasi sekitar 105 respondendan keseluruhan ini digunakan sebagai sebuah sampel. Teknik ini menggunakan non probability sampling dan sampel jenuh serta pengumpulan data ialah survei titik. Rivalitas perusahaan akan sangat ketat jika perusahaan memaksa untuk mengembangkan kinerja karyawan.kingkungan kerja ialah tempat karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dan motivasi merupakan dorongan karyawan dengan mengarahkan serta membimbing agar karyawannya melakukan pekerjaannya dengan baik. Serta disiplin kerja ialah kemauan karyawan dalam bekerja sesuai dengan semua peraturan yang ada di perusahaan. Yang terakhir ialah kinerja karyawan yang mana kerja karyawan ini harus medapat pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan dan menerapkan kriteria ditempat kerja dan merupakan fungsi dari pengetahuan komunikasi dan motivasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pengetahuan dalam persaingan bisnis di zaman sekarang akan sangat ketat dan akan semakin sulit di aspek manapun yang mempunyai rintangan yang akan dihadapinya. Kinerja karyawan ialah prioritas utama yang mana harus diamati agar bisa mencapai suatu kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam rangka menjaga mutu karyawan maka harus dilakukan untuk mendorong dan mengembangkan potensi karyawannya, yang mana perusahaan harus bisa mengontrol produktivitas karyawan.

Salah satu poin utama perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja karyawan yang mana mengembangkan kinerja ini harus diperhatikan suasana kerja dan juga lingkungannya apakah memadai atau tidak serta memberikan dorongan yang tepat dan juga mengontrol dan membimbing karyawan agar lebih baik dalam melakukan aktivitasnya serta tepat waktu dalam bekerja.

PT Harasoon Batindo adalah sebuah perusahaan yang bekerja dibidang jasa yakni bekerja di aspek ekspor dan impor salah satunya melakukan ekspedisi barang yang menggunakan *full container* atau yang bisa dikenal sebagai *loose cargo*.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang secara langsung menjalankan pekerjaan yang diberikan serta karyawannya bisa beradaptasi terhadap suasana serta lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan ini bisa dikatakan apabila bisa mempengaruhi karyawannya dan memberikan rasa nyaman dan berkeinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Lingkungan kerja ini juga terdapat jenis seperti lingkungan fisik dan non fisik yang mana jenis-jenis ini berguna untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan agar bisa berjalan secara lancar dan baik. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja ini adalah suasana dan lingkungan kerja bagi karyawan untuk beradaptasi dalam bekerja serta diberikan peralatan yang lengkap untuk karyawannya.

Motivasi ialah keinginan akan pujian yang didapat atas prestasi yang dicapainya dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi ini didalam perusahaan ini, harus diterapkan agar karyawannya tetap bertahan dalam pekerjaannya seperti memberikan arahan dan membimbing karyawannya dengan baik serta memberikan *reward* kepada karyawannya apabila ia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dan motivasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan agar mencapai tujuan. Maka disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan bimbingan agar karyawannya mengeti dan memahami konsep dari pekerjaannya di aspek yang karyawan pahami.

Disiplin kerja adalah karakter dalam menghargai dan menghormati pada aturan yang berlaku di perusahaan. Yang mana disiplin kerja di perusahaan wajib ditaati dan diikuti serta karyawan akan diberi penilaian dari atasan akan potensi dan kepatuhan yang ada pada diri karyawannya. Maka disimpulkan kalau patuh kerja yakni hasil dalam meningkatkan ketaatan pegawai dalam hadir untuk bekerja serta mematuhi aturan yang sudah diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan fase dimana karyawan dievaluasi dari pendidikan serta pengalaman dalam bekerja. Kinerja ini akan melangsungkan pekerjaan sesuai dengan profesi dari pendidikan karyawannya serta untuk mencapai mutu dan kesuksesan yang baik dan terpercaya untuk perusahaan. Maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil evaluasi dari karyawan yang bisa menghasilkan serta melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meneruskan kesuksesannya untuk perusahaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode non probability sampling dan titik jenuh yang mana menggunakan metode ini bertujuan untuk melangsungkan penelitian dengan uji hipotesis dalam bentuk skala likert. Objek yang akan diteliti ini yakni lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.

Populasi yang akan diambil berkisar 105 responden yang mana penelitian ini diambil dari masyarakat sekitar yang berada disekitar perusahaan. Dan penelitian ini mengambil jenis penelitian explanatory research yang mana menurut Mulidya, et menerangkan bahwa ikatan serta tujuan dari jenis penelitian ini bersumber pada sebuah hipotesa.

Mengingat masyarakat disekitar perusahaan, maka peneliti membuat sampel dan populasi menggunakan rumus rentang skala yang mana digunakan untuk mengukur nilai secara tepat. Perhitungannya sebagai berikut:

Rumus Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS= Rentang Skala

N=keseluruhan ilustrasi

M= keseluruhan opsi balasan

Berdasarkan rumus diatas maka:

RS=n(m-1)/m

RS=105(5-1)-5

RS=105(4)/5

RS=84

Sehingga dalam mengukur nilai secara tepat ialah dengan jumlah responden yang 105 orang ditambah dengan hasil dari perhitungan rentang skala yaitu 84 hingga seterusnya agak bisa menilai apakah penelitian ini layak atau tidak.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji regresi linear berganda

Uji ini memakai guna memahami masing-masing objek bebas yang mempengaruhi objek terikat. Uji ini membantu program komputer(SPSS 25), berikut ini hasil dari uji ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.186	3.687		1.136	.259
	Lingkungan Kerja	-.024	.143	-.017	-.171	.865
	Motivasi	.282	.093	.269	3.029	.003
	Disiplin	.985	.129	.624	7.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Penjelasannya yakni :

1. Pada tabel 4.17 bisa diketahui bahwa nilai independen adalah 4.186.
2. Pada variabel bebas (X1) memiliki nilai -0,024, yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.
3. Pada variabel bebas (X2) mempunyai nilai 0,282, artinya berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.
4. Pada variabel bebas (X3) memiliki nilai 0,985, artinya berpengaruh pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

Uji T

Uji ini dipakai untuk melihat apakah hubungan objek bebas dan terikat berhubungan atau tidak. Berikut hasil dari uji T dari data SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.186	3.687		1.136	.259
	Lingkungan Kerja	-.024	.143	-.017	-.171	.865
	Motivasi	.282	.093	.269	3.029	.003
	Disiplin	.985	.129	.624	7.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS,2022

penjelasan dari hasil uji t yaitu:

- Objek pertama yang memiliki nilai Thitung pada rentang -0,171 dengan signifikansi 0,000 dan nilai Ttabel sebesar 1,983 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Harasoon Batindo tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sebab T_{hitung} dan T_{tabel} berlaku sampai H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu objek pertama diabaikan.
- Objek kedua yang memiliki Thitung sebesar 3,029, signifikansi 0,000, dan nilai Ttabel sebesar 1,983 mempengaruhi objek insentif terhadap kinerja karyawan. $T_{hitung} > T_{tabel}$ menghasilkan kesimpulan jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan jika di PT Harasoon Batindo, motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya, objek kedua diperoleh.
- Kesimpulan yang dapat ditarik adalah jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Obyek ketiga mempengaruhi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki T_{hitung} berkisar 7,652 dengan signifikan 0,000 dan T_{tabel} sebesar 1,983. Elemen kuncinya adalah kinerja karyawan PT Harasoon Batindo dipengaruhi oleh disiplin. Akibatnya, objek ketiga diperoleh.

Uji F

Uji ini untuk memahami seberapa pengaruhnya objek bebas pada objek terikat. Berikut ialah hasil yang diketahui dari data SPSS.

Tabel 3. Data Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2236.757	3	745.586	51.469	.000 ^b
	Residual	1463.091	101	14.486		
	Total	3699.848	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Maka penjelasannya ialah:

- akibat area kegiatan kepada kemampuan pegawai, yang mana dapat diamati pada bagan diatas kalau subjek ini tidak mempengaruhi pada kemampuan pegawai di PT Harasoon Batindo.

- b. Akibat dorongan kepada kemampuan pegawai yang mana subjek ini mempengaruhi positif pada kemampuan pegawai di PT Harasoon Batindo.
- c. Akibat patuh kegiatan kepada kemampuan pegawai dibuktikan pada bagan diatas bahwasannya subjek patuh ini mempengaruhi dengan cara positif pada kemampuan pegawai di PT Harasoon Batindo.
- d. Akibat area kegiatan, dorongan serta patuh kegiatan kepada kemampuan pegawai ini dibuktikan pada bagan diatas bahwasannya subjek leluasa ini mempengaruhi dengan cara bagus kepada kemampuan pegawai di PT Harasoon Batindo.

5. Penutup

Menurut hasil yang didapat maka, bisa ditarik sebuah kesimpulan kalau subjek area aktivitas tidak dengan cara mempengaruhi potensi pegawai di PT Harasoon Batindo. Tidak hanya itu faktor dorongan serta patuh pada aktivitas yang dengan cara penting kepada potensi pegawai di PT Harasoon Batindo.

Untuk PT Harasoon Batindo wajib dalam mengawasi karyawannya dalam bekerja agar tidak terjadi kejadian yang tidak diinginkan serta mengupgrade peralatan menjadi peralatan yang lebih canggih lagi serta bisa memuaskan konsumennya dalam melakukan ekspedisi barang.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adriansyah, H., & Wulansari, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). *eProceedings ...*, 6(3).
- Agustinus, I. G. M., Parwita, I. G. B. S., Suryani, N. N., & Sudiartini, N. W. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1). <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.231>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 7, Nomor 2).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Meyland Wulandari, Wasiman, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal AKRAB JUARA-Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 61, Nomor 3).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Siregar, S. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt usaha gedung mandiri imam bonjol medan. In *Skripsi*.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.

Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>