



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 6336-6344

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan

Dita Amelia Berutu^{1✉}, Taufiq Risal²

Universitas Potensi Utama, Indonesia

Email: ditaberutu@yahoo.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data kuesioner, wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak responden. Penarikan jumlah sampel menggunakan teknik Total Sampling. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, yaitu sebesar thitung 3,762 > ttabel 2,018, maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Disiplin Kerja diperoleh nilai thitung 0,534 < ttabel 2,018, maka Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai Fhitung = 11,348 sedangkan nilai Ftabel = pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 42$ diperoleh nilai Ftabel. Dari hasil tersebut diketahui Fhitung > Ftabel yaitu $11,348 > 2,44$. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.*

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance. This research uses quantitative methods with data collection techniques, questionnaires and interviews. The number of samples in this study was as many as respondents. Drawing the number of samples using the Total Sampling technique. Data management uses SPSS version 25 software. Based on research, it shows that the Work Environment, namely $t_{\text{count}} 3.762 > t_{\text{table}} 2.018$, means the Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance. In Work Discipline, the value obtained is $t_{\text{count}} 0.534 < t_{\text{table}} 2.018$, so Work Discipline partially does not have a significant effect on Employee Performance. Based on the F_{count} value = 11.348 while the F_{table} value = at $\alpha = 0.05$ with $n = 42$, the F_{table} value is obtained. From these results it is known that $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ is $11.348 > 2.44$. So it can be concluded that the Work Environment and Work Discipline together influence employee performance at PT. Masaji Indonesian Container Order Medan Belawan Branch.
Keyword: *Work discipline, Employee performance, Work environment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas (Afandi, 2021). Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Burso, 2018). Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan (Fattah, 2017).

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam suatu perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa et al., 2019). Kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Lestari & Afifah, 2021). Jika kinerja dapat dikelola dengan baik maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan. Selain kinerja karyawan hal yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja (Nurhayati, 2018; Risal, 2022).

Lingkungan kerja adalah satu faktor terpenting yang membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan karyawan mudah sakit, stress, kehilangan konsentrasi. Bayangkan jika tempat kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang, ruang kerja terlalu ramai, berisik, tentu akan berdampak besar pada kenyamanan bekerja (Funminiyi, 2018; Wahjono, *et.al.*, 2020). Memperhatikan lingkungan pekerjaan sangat penting sebab dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu

perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kecepatan tercapainya tujuan perusahaan, karena disiplin memegang peranan penting dalam meningkatkan keberhasilan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah memperlambat dan mempersulit perusahaan untuk berhasil. Orang yang disiplin cenderung bekerja sesuai dengan kewajiban dan peraturan yang ada dengan patuh dan didukung kesadaran penuh. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) adalah perusahaan yang memiliki layanan penyimpanan kontainer kosong, pembersihan, pencucian, perawatan dan perbaikan, serta *container reefer*. Selain itu, terdapat layanan seperti *portacamp*, penjualan unit kontainer, persewaan kontainer, dan lapangan penumpukan muatan kontainer, serta persewaan genset untuk *container reefer*.

Pencapaian target perbulan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia masih ada yang belum tercapai perbulannya dapat dilihat tabel di atas bulan Desember dengan persentase 88,86%, Januari dengan persentase 80,46%, Februari dengan persentase 74,11%, Maret dengan persentase 84,53%, April dengan persentase 69,97%, Mei dengan persentase 101,72%. Selain itu tidak semua karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia (MTKI) merasa penerangan di ruangan membantu dalam bekerja, dengan kebisingan dan suara suara yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja, suhu ruangan dan sirkulasi udara yang kurang baik, dan ruang gerak yang kurang baik, warna dan penataan ruangan yang baik, serta keamanan di tempat kerja yang baik.

Terkait dengan kehadiran karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan yaitu disiplin kerja yang dikategorikan kurang baik, hal ini diketahui dari tingkat keterlambatan kerja karyawan di PT MTKI pada bulan Desember dengan jumlah 13 karyawan, bulan Januari dengan jumlah 7 karyawan, bulan Februari dengan jumlah 13, bulan Maret dengan jumlah 20 karyawan, bulan April dengan jumlah 22 karyawan, dan mengalami peningkatan keterlambatan yaitu pada bulan Mei dengan jumlah 23 karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Menurut Assingky (2021) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Jadi, pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 45 orang.

Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, yang dimaksud *convenience sampling* yaitu metode yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah diakses untuk memperoleh jawaban atau informasi atau biasa dikatakan sebagai prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*, yaitu teknik penelitian sampel berdasarkan seluruh jumlah populasi sehingga disebut penelitian populasi. Teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dengan jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 45 angket dari 45 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 45 - 2 = 43$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 5 dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* $> 0,361$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's*

Alpha) semua variabel penelitian $> 0,60$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah *reliable* atau terpercaya.

Analisis Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 . Tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dihitung dengan Uji Glejtsler yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai *absolut residual*-nya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolut residual* lebih kecil dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai sig variabel lebih kecil 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keterkaitan variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Output Regresi Linear Berganda

Coefficients

| | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | |
|--|-----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | (Constant) | 5,807 | 2,102 | | 2,763 | ,008 |
| | Lingkungan kerja (X1) | ,279 | ,074 | ,548 | 3,762 | ,001 |
| | Disiplin kerja (X2) | ,035 | ,066 | ,078 | ,534 | ,569 |
| a. Dependent Variable : Kinerja karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hubungan positif antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS (versi 25) besarnya konstanta $\alpha = 5.807$ dan $X_1 = 0.274$, $X_2 = 0.035$. Dari besarnya nilai α dan X tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5.807 + 0.274 X_1 + 0.035 X_2 \dots\dots\dots 1)$$

- a. Pada persamaan nilai $\alpha = 5.807$ menunjukkan arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 5.807.
- b. Nilai dengan $X_1 = 0.274$ menunjukkan bahwa besarnya nilai lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.274, apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.274 satuan.
- c. Nilai dengan $X_2 = 0.091$ menunjukkan bahwa besarnya nilai disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.035, apabila variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.035 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari tabel uji t dengan menggunakan tabel *Coefficients* seperti tabel berikut ini:

Tabel 2. *Coefficients*

| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | |
|--|-----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | (Constant) | 5,807 | 2,102 | | 2,763 | ,008 |
| | Lingkungan kerja (X1) | ,279 | ,074 | ,548 | 3,762 | ,001 |
| | Disiplin kerja (X2) | ,035 | ,066 | ,078 | ,534 | ,569 |
| a. <i>Dependent Variable: Kinerja karyawan</i> | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS 25

- a. Berdasarkan Tabel diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 3,762 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,018. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,762 > 2,018$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan Tabel juga diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.534 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,018. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.534 < 2,018$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

2. Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan pengaruh (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut:

Tabel 3. Pengujian Nilai F_{hitung}

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 192,817 | 2 | 96,408 | 11,348 | ,037 ^a |
| | Residual | 356,828 | 42 | 8,496 | | |
| | Total | 549,644 | 44 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) | | | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 11.348 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.44. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11.348 > 2.44$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25, seperti tabel berikut:

Tabel 4. Uji Determinasi (R)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,592 ^a | ,351 | ,320 | 2,915 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja. | | | | |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel (4) menjelaskan bahwa:

1. $R = 0,592$ memiliki hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 59,2% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R maka semakin menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat.
2. $Adjusted R Square = 0,320$ yang berarti 32,0% faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja 68% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. *Standart error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of the Estimate* disebut juga standar deviasi. Dari tabel *Std. error of the Estimate* di atas adalah 2,915 semakin kecil *standart deviasi* berarti model semakin baik.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *pertama*, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *Kedua*, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *Ketiga*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke2). Riau, Pekanbaru: ZANAFA PUBLISHING.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Burso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Sleman-Yogyakarta: CV. Elmaterra Publishing.
- Funminiyi, A. K. (2018). "Impact of Workplace Environmental Factors on Employee Commitment: Evidence from North East Nigeria" *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(07), 575–585. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i7.em08>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung" *Sains Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 143, 16–25.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>.
- Nurhayati, R. S. & E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Risal, T. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara" *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 224-237.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.