

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Nagasena Adilestari**

*Garry*  
*Universitas Buddhi Dharma*  
Email : [garrygunawan22@gmail.com](mailto:garrygunawan22@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nagasena Adilestari. PT. Nagasena Adilestari adalah perusahaan yang menyediakan layanan kotak kemasan kardus sejak 1990, dengan pengalaman melayani berbagai desain dan ukuran untuk industry makanan, minuman, elektronik, dan otomotif serta memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia serta hasil produksi yang memuaskan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 155 karyawan yang masih aktif bekerja dalam perusahaan. Penentuan sampel dalam penelitian ini didapatkan menggunakan teori penarikan sampel perhitungan Slovin sehingga menghasilkan sampel berjumlah 112 responden, yang mana data untuk penelitiannya diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Metode dan teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, serta diolah dengan bantuan program software aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) version 25 dan Ms. *Excel*. Hasil penelitian ini bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan dengan seluruh variable independen yaitu lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu titik utama bagi perusahaan. Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan itu manusia merupakan jawaban yang tepat, berjalannya suatu perusahaan bukan karena teknologi yang canggih, pendanaan operasi dan sarana yang mencukupi. Tetapi pada dasarnya manusia yang di pekerjakan di sebuah perusahaan sebagai perencana dan yang menjalankan semua untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan menyelesaikan masalah dan mampu menjawab tantangan yang akan datang di masa depan. Terutama di era globalisasi ini, perusahaan harus berkembang yang mampu bersaing dengan beradaptasi dan memperkuat diri.

Sementara itu, dalam era ini, mencari dan mengumpulkan seseorang yang berpotensi besar sangat sulit, terutama dalam hal menjaga sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia adalah metode untuk menciptakan, melatih, mendorong, membentuk, dan memimpin penilaian yang cermat terhadap sumber daya manusia yang diperlukan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Harapan sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, dalam masa dekat maupun masa depan perlu adanya kinerja karyawan yang potensial. Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hasil akhir atas keberhasilan dan kegagalan tujuan sebuah perusahaan. Karyawan adalah sumber manusia yang terlibat secara langsung dalam menjalankan aktivitas perusahaan itu.

Lingkungan pekerjaan adalah salah satu faktor mendukung dalam meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Disiplin adalah upaya yang dilakukan pada tanggung jawab seseorang untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien dan berhasil melalui sistem perusahaan yang tepat. Jika peraturan perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan ini memiliki etika kerja yang buruk bagi perusahaan. Dan sebaliknya, ketika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, itu mencerminkan disiplin kerja yang baik.

Motivasi adalah sesuatu yang menginspirasi atau dorongan pekerjaan, dengan karyawan begitu dapat mencapai prestasi yang baik. Karyawan yang memandang motivasi kerja mereka secara positif dapat dibidang memiliki kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja keras, dan memiliki sikap yang lebih baik dari sebelumnya. Motivasi dapat menjadi bagian penting untuk mendorong seseorang untuk menjalankan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah totalitas kondisi di seluruh tempat kerja yang berhubungan atau terdiri dari lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjelaskan tugas kerja yang diberikan.

Menurut (Wibowo dan Widiyanto 2019) mengatakan bahwa :

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sunyoto yang dikutip oleh (Hartono dan Parameswari 2021) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat bertindak secara alami dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga tempat kerja merupakan bagian penting ketika perwakilan melakukan Latihan kerja.”

### **Disiplin**

Disiplin kerja adalah sikap orang untuk mengikuti aturan tertulis, terlepas dari apakah mereka mengikutinya atau tidak.

Menurut ( Sugandha, 2021) mengatakan bahwa :

Disiplin adalah cara membantu mendidik karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang ada di suatu perusahaan, menikmatinya, dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Efendi dan Widiyanto 2022) mengatakan bahwa :

Disiplin merupakan ketentuan dalam bekerja yang jelas dan wajib untuk dilaksanakan oleh karyawan dari tingkatan yang bawahan sampai dengan dengan tingkatan atasan yang membuat tindakan karyawan harus selalu sesuai dengan peraturan yang ada.

### **Motivasi**

Motivasi adalah proses menggambarkan kekuatan seseorang, strategi pencapaian tujuan, tindakan, dan hasil dalam kaitannya dengan kebutuhan yang diinginkan.

Menurut (Hernawan dan Mulandoro 2021) mengatakan bahwa :

Motivasi ialah memberikan suatu bimbingan atau arahan yang tepat dalam sebuah organisasi, serta mendorong karyawan untuk bertindak menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Menurut (Silaswara et al. 2021) mengatakan bahwa :

Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan, dan efektivitas adalah efisiensi, pemanfaat dan mendukung tujuan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Putri dan Widiyanto 2022) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber–sumber daya yang dimiliki.”

Menurut Miner yang dikutip oleh (Sugandha dan Susandy 2021) mengatakan bahwa :

“Kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan hara-pan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standardisasi yang jelas”.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, data-data dan keterangan yang diperoleh kemudian dianalisa dan disimpulkan melalui teori yang relevan.

### **Objek Penelitian**

PT. Nagasena Adilestari salah satu pabrik kardus bergelombang paling fleksibel dan efisien di Jakarta, Indonesia. Dengan pengalaman manufaktur lebih dari 20 tahun dan kapasitas produksi 3.000 ton per bulan, PT. Nagasena Adilestari handal dalam solusi pengemasan bergelombang ahli untuk beragam aplikasi dan industri.

### **Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan ialah data primer dan sekunder yaitu berupa angka atau scoring yang dihasilkan dan diperoleh langsung dari sumber utamanya tanpa perantara yakni responden karyawan dari perusahaan PT. Nagasena Adilestari melalui kuesioner penelitian yang sudah didistribusikan oleh penulis/peneliti langsung kepada para karyawan atau secara tidak langsung.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 155 karyawan dari PT. Nagasena Adilestari yang masih aktif bekerja. Sedangkan berdasarkan teori penarikan sampel perhitungan Slovin,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Jadi, perhitungan sampel yang digunakan adalah

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2}$$

Hasilnya menjadi  $n = 111,7117$  dibulatkan menjadi 112 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, kuesioner, serta studi pustaka yaitu dengan cara melihat secara langsung, membaca buku, artikel, situs internet dan jurnal penelitian sebelumnya serta memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk memperoleh data yang tepat sasaran serta informasi yang ilmiah dan juga teoritis.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dibutuhkan dalam penelitian untuk mengubah data menjadi informasi atau jawaban atas suatu permasalahan. Dalam penelitian ini dengan bantuan sebuah software aplikasi pengolah data SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 25, analisis data dalam penelitian menggunakan beberapa pengujian diantaranya Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Pengujian Hipotesis diantaranya Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f.

## HASIL

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Christiandi and Hermawan 2022) mengatakan bahwa : “Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menghitung serta menilai seberapa jauh kemampuan atau kontribusi dari variabel independen (X) dalam menjelaskan atau menerangkan variasi dari variabel independen (Y), Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu”.

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.714	2.02992
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,714 atau sebesar 71,4% artinya kemampuan variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin dan motivasi dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 71,4% dan sisanya sebesar 28,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Menurut Ghozali yang dikutip oleh da(Christiandi adam Hermawan 2022) mengatakan bahwa : Uji statistik t ialah uji dalam hipotesis yang dilakukan guna menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual / parsial terhadap variabel dependen. Dinyatakan memberikan pengaruh apabila nilai signifikansi (sig) < 0,05 dan t hitung > t tabel sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05 dan t hitung < t tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	2.403		1.726	.087
	Lingkungan Kerja	.089	.033	.141	2.657	.009
	Disiplin Kerja	.327	.050	.363	6.591	.000
	Motivasi Kerja	.477	.046	.588	10.290	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dinyatakan hasil uji hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar  $0,009 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai signifikansi dari variabel Disiplin (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya Disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai signifikansi dari variabel Motivasi (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### Uji F

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Christiandi and Hermawan 2022) mengatakan bahwa : Uji F dalam penelitian berguna untuk menguji apakah secara simultan (bersama- sama) keseluruhan dari variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dinyatakan meberikan pengaruh apabila nilai signifikansi (sig)  $< 0,05$  dan f hitung  $> f$  tabel sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikansi (sig)  $> 0,05$  dan f hitung  $< f$  tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152.897	3	384.299	93.263	.000 <sup>b</sup>
	Residual	445.022	108	4.121		
	Total	1597.920	111			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, dapat diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 93.263 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

### KESIMPULAN

Berlandaskan uji serta penganalisaan data yang sudah dilakukan, kesimpulannya yaitu :

1. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh kontribusi sebesar 67% dengan golongan hubungan sedang antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil pengujian parsial uji t disiplin memperoleh nilai t hitung  $2,657 > t$  tabel  $1,65895$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,009 < 0,05$ . Sehingga lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin memberikan pengaruh memiliki pengaruh kontribusi sebesar 64,3% dengan golongan hubungan yang sedang antara disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil pengujian parsial uji t disiplin memperoleh nilai t hitung  $6,591 > t$  tabel  $1,65895$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga disiplin dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan.

3. Motivasi memberikan pengaruh kontribusi sebesar 58 % dengan golongan hubungan yang sedang antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil pengujian parsial uji t motivasi memperoleh nilai t hitung  $10,290 > t$  tabel  $1,65895$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga motivasi dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi memberikan pengaruh kontribusi sebesar 71,4 % dengan golongan hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian simultan uji F Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi menghasilkan f hitung  $93,263 > f$  tabel  $2,69$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi dinyatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### REFERENSI

- Christiandi, Aldy, and Eso Hermawan. 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama." Vol. 1. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>.
- Efendi, Idris, and Gregorius Widiyanto. 2022. "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu." Vol. 1.
- Hartono, Sugih, and Rinintha Parameswari. 2021. "Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Tangerang." Vol. 1.
- Hernawan, Eso, and Fransisca Elsy Mulandoro. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Rahayu Electric." Vol. 1.
- Putri, Gladisa Anastasya, and Gregorius Widiyanto. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa." Vol. 1. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>.
- Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, and Eso Hernawan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.freepik.com/>.
- Sugandha, and Chrisvany Susandy. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo." Vol. 1.
- Wibowo, Fx. Pudjo, and Gregorius Widiyanto. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta."