

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pancamitra Packindo

Yemima Cicilia Margaretha¹⁾, Fx. Pudjo Wibowo²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : yemimamargaretha15@gmail.com, fx.wibowo@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pancamitra Packindo baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif pada populasi karyawan di PT. Pancamitra Packindo dan sampel sebanyak 109 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan penyebaran kuesioner. Data yang telah terkumpul di analisa dengan menggunakan pengujian analisis statistic, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis, uji regresi linear berganda, uji T, dan Uji F menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil pengujian parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan sig $0,00 < 0,05$, Uji T dikatakan berpengaruh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel Disiplin Kerja ($8,791 > 1,9824$), Variabel Motivasi Kerja ($8,689 > 1,9824$), Variabel Lingkungan Kerja ($4,008 > 1,9824$). Hasil dari pengujian F dikatakan berpengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga memperoleh nilai secara simultan ($41,043 > 2,69$) dengan sig ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

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

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman di era digital ini, suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam dalam berbagai aspek di dunia bisnis yang semakin pesat. Suatu perusahaan tidak akan mampu berkembang dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan meskipun memiliki peralatan dan mesin yang sangat canggih jika tidak memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen salah satu aset penting didalam organisasi yang memfokuskan diri menjalankan sebuah organisasi (Soejarminto & Hidayat, 2023). Sumber daya manusia menjadi faktor sangat penting bagi suatu perusahaan guna menjalankan suatu visi dan misi dari perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Setiap perusahaan pasti mempunyai keinginan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dan ada beberapa faktor yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya tingkat kedisiplinan yang optimal, saling memberikan motivasi sesama ketua tim maupun anggota tim serta lingkungan yang nyaman dan kondusif.

Menurut (Silaswara & Yuli, 2021) mengatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai suatu kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar ketepatan, efisiensi dan kecepatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, kinerja karyawan akan baik jika para karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi seperti datang tepat waktu dan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau inspirasi yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja karyawan akan cenderung baik jika mereka memiliki rasa semangat dalam bekerja serta merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, rasa puas tersebut diperoleh dari penghargaan dari kepala tim, insentif dan bonus serta lingkungan yang kondusif. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila keadaan tidak kondusif seperti jauh dari kebisingan jalan raya, ventilasi udara yang bersih dan sejuk serta tidak ada bau-bau yang kurang sedap selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila hubungan rekan kerja terdapat kurang harmonis.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut (Belina & Andy, 2023) mengatakan bahwa:

“Disiplin merupakan suatu tindakan untuk memenuhi standar-standar operasional sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut (Garry, 2023) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan sukses melalui sistem perusahaan yang sesuai”.

Menurut (Gloria & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang berlaku”.

Motivasi Kerja

Menurut (Jasmine & Hernawan, 2021) mengatakan bahwa:

“Motivasi di dalam perusahaan dapat mendorong seseorang guna mengembangkan kemampuan baik bentuk tenaga, keahlian serta batas untuk mencapai tujuan yang telah menjadi tugas serta tanggung jawabnya”.

Menurut (Kevinlie & Silaswara, 2023) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah dorongan-dorongan yang diberikan terhadap karyawan agar orang tersebut dapat berperilaku dan mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu yang mengarah pada tujuan”.

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa:

“Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan.”

Lingkungan Kerja

Menurut (Upiparami Herlinah & Andy, 2023) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang diberatkan”.

Manurut (Permana et al., n.d.) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif akan menurunkan semangat karyawan”.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan rasa aman dan nyaman akan memungkinkan kinerja yang optimal”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Upiparami Herlinah & Andy, 2023) mengatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai menampilkan jumlah serta mutu dan profesi yang dalam waktu khusus sebagai fungsi yang diperlukan perusahaan.”

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam satu cara yang berhubungan dengan organisasi”.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan berbagai kegiatan yang melibatkan usaha individu, kemampuan, keahlian, dan pengalaman karyawan guna meningkatkan kinerja mereka”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan hipotesis yang ditentukan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan dengan populasi dan sampel yang telah ditetapkan pada objek penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka-angka sebagai dasar untuk menggeneralisasi suatu fenomena (Gloria & Kusnawan, 2022).

Berikut ini adalah metode dalam penelitian ini:

1. Populasi dan sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada PT. Pancamitra Packindo yang termasuk populasi yaitu karyawan tetap.

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam PT. Pancamitra Packindo sebanyak 109 karyawan.

2. Pengumpulan data

Menurut (Gloria & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 109 karyawan PT. Pacamitra Packindo.

3. Teknik Analisis data

Pada peneliti ini penulsn menggunakan SPSS versi 25 yang dijadikan sebagai alat statistik untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

HASIL

1. Uji Determinasi (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	.648 ^a	.419	.414	3.335	.419	77.274	1	107	.000	
2	.721 ^b	.520	.510	3.048	.100	22.104	1	106	.000	
3	.735 ^c	.540	.527	2.997	.020	4.607	1	105	.034	1.918

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

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

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

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Pada hasil diatas, dilihat pada kolom R model 3 memiliki hasil koefisien korelasi sebesar 0,735 dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Pada kolom R Square menunjukkan hasil sebesar 0,540 hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54% sedangkan 46% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.383	2.725		6.378	.000		
	Disiplin Kerja	.574	.065	.648	8.791	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	11.212	2.815		3.982	.000		
	Disiplin Kerja	.361	.075	.408	4.832	.000	.636	1.573
	Motivasi Kerja	.372	.079	.397	4.702	.000	.636	1.573
3	(Constant)	5.145	3.956		1.301	.196		
	Disiplin Kerja	.353	.074	.398	4.784	.000	.634	1.578
	Motivasi Kerja	.332	.080	.354	4.144	.000	.601	1.664
	Lingkungan Kerja	.186	.087	.151	2.147	.034	.891	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

- Pada hasil diatas, diketahui t_{hitung} disiplin kerja (X_1) memiliki nilai 4,784. Sementara t_{tabel} yang didapat dari $n-k = 109-2 = 107$ yaitu bernilai 1,9824, maka t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $4,784 > 1,9824$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pada hasil diatas, diketahui t_{hitung} motivasi kerja (X_1) memiliki nilai 4,144. Sementara t_{tabel} yang didapat dari $n-k = 109-2 = 107$ yaitu bernilai 1,9824, maka t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $4,144 > 1,9824$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pada hasil diatas, diketahui t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai 2,147. Sementara t_{tabel} yang didapat dari $n-k = 109-2 = 107$ yaitu bernilai 1,9824, maka t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $2,147 > 1,9824$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pada hasil diatas, terlihat probabilitas yang didapat pada bagian signifikan pada variabel disiplin kerja bernilai 0,000, motivasi kerja bernilai 0,000 dan lingkungan kerja bernilai 0,034. Maka dapat disebut kalau H_0 ditolak dan H_a diterima karena probabilitas berada dibawah 0,05, artinya mempunyai pengaruh yang signifikan.

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.523	1	859.523	77.274	.000 ^b
	Residual	1190.165	107	11.123		
	Total	2049.688	108			
2	Regression	1064.884	2	532.442	57.310	.000 ^c
	Residual	984.804	106	9.291		
	Total	2049.688	108			
3	Regression	1106.282	3	368.761	41.043	.000 ^d
	Residual	943.406	105	8.985		
	Total	2049.688	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

c. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

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

Sumber: SPSS 25

Pada hasil diatas, terlihat F_{hitung} pada model 3 memiliki nilai 41,043. Sementara F_{tabel} bernialai 2,69, maka F_{hitung} lebih besar F_{tabel} atau $41,043 > 2,69$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa memiliki pengaruh linear dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja sudah layak dan sesuai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan diperoleh hasil Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pancamitra Packindo. Dari hasil uji hipotesis yang telah diteliti dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pancamitra Packindo dengan memperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $4,784 > 1,9824$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga memiliki arti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pancamitra Packindo dengan memperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $4,144 > 1,9824$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga memiliki arti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Pancamitra Packindo dengan memperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $2,147 > 1,9824$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga memiliki arti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pancamitra Packindo dengan memperoleh hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $41,043 > 2,69$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga memiliki arti bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Belina, N., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *Emabu: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 2.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Pustaka Kreasi Mandiri* (Issue 1).
- Garry. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , dan Motivasi Terhadap Peningkatan menghasilkan sampel berjumlah 112 responden , yang mana data untuk penelitiannya diperoleh*. 2, 1–6.
- Gloria, S. F., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*.
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1, 1–12.
- Kevinlie, & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Citra Properti. *Emabi:Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2.
- Permana, D. S., Yunus, E., Ekonomi, F., & Soetomo, U. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt . Jasa Marga Surabaya Mojokerto*. 3, 346–363.
- Silaswara, D., & Yuli. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 DI PT. Telekomunikasi Indonesia (WITEL TANGERANG). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. 6(1), 22–32.
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>