

PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RAHAYU MEDAN CERIA

Angelika Juliana Sitompul¹, Eny Juliana Simanjuntak², Toman Sony Tambunan³
[angelika.juliana@student.uhn.ac.id¹](mailto:angelika.juliana@student.uhn.ac.id), [eny.juliana@student.uhn.ac.id²](mailto:eny.juliana@student.uhn.ac.id), [toman.tbn@gmail.com³](mailto:toman.tbn@gmail.com)
Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Rahayu Medan ceria. Melalui penyebaran kuesioner kepada partisipan, strategi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan data. Dalam peninjauan ini, data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Di PT. Rahayu Medan Ceria menggunakan strategi pemeriksaan mendalam, kemudian menganalisis jajak pendapat tersebut termasuk legitimasi dan uji kualitas yang tak tergoyahkan. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat korelasi positif yang signifikan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang disiplin. Penemuan-penemuan ini memberikan organisasi pengetahuan tentang faktor-faktor utama yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci: Lingkungan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di banyak organisasi, termasuk di PT Rahayu Medan ceria, lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Rahayu Medan Ceria, Ketika elemen bisnis terus berkembang, pemahaman mendalam tentang variabel-variabel ini sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan pekerja.

Faktor sosial dan psikologis yang berdampak pada disiplin dan kesejahteraan karyawan juga merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang kondusif.

Pt. Rahayu Medan Ceria adalah organisasi yang bergerak di bidang administrasi transportasi umum untuk masyarakat Medan. Organisasi ini telah mengalami kemajuan dan peningkatan dalam hal transportasi kota, yang dapat dilihat dari: Di masa lalu, RMC dan penyedia transportasi kota lainnya menggunakan kendaraan seperti truk mini dengan pintu penumpang terpisah di bagian belakang. dimana pengemudinya bekerja, kemudian beralih ke angkutan kota seperti angkutan kecil yang tidak membutuhkan banyak biaya seperti sekarang dan saat ini angkutan kota menggunakan kendaraan yang lebih baik dengan batas yang lebih besar, khususnya pintu samping angkutan yang lebih kecil dari angkutan yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang mengutamakan pengembangan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan menjadi prioritas bagi perusahaan. Dengan jaminan terhadap nilai-nilai organisasi dan aset manusia yang kuat para eksekutifnya, organisasi ini berupaya menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat bagi pengembangan individu dan pencapaian hierarki. Menurut Arikunto, kedisiplinan adalah keteguhan individu dalam menaati pedoman atau pedoman karena didorong oleh kehati-hatian yang ada dalam hatinya, tanpa ada paksaan dari pihak luar. Organisasi memperkirakan sejauh mana seorang perwakilan telah berhasil mencapai tujuan dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi dari kapasitas, kemampuan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya dalam bekerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengenali beberapa permasalahan, khususnya: pertama, tidak adanya tempat kerja yang menguntungkan di PT. Rahayu Medan Ceria. Kedua, menurunnya disiplin kerja pada PT. Rahayu Medan Ceria. Ketiga, berkurangnya kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas : maka pertanyaan penelitian ini adalah: Pertama, Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? Kedua, Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? Ketiga, Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan dalam penelitian ini adalah membangun model dengan menganalisis hubungan pengaruh antara variabel,yaitu : pertama, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian deskriptif kuantitatif Nazir menjadi subjek penelitian ini (1988:63). Metode untuk mengkaji keadaan terkini suatu kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, atau peristiwa adalah penelitian deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat penggambaran, deskripsi, asli dan tepat mengenai suatu peristiwa dan kualitas atau kekhasan yang sedang diteliti.

Penelitian ini menggunakan sampel 40 orang. Dalam penelitian kali ini populasinya dibawah 100 individu, sehingga Sampel yang digunakan sudah sesuai dengan jumlah populasinya. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, persepsi dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program terukur SPSS. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji parsial (uji t), uji sinkron (uji f), dan koefisien determinasi (R²). Pengukuran Variable yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sikap dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Adapun skor penilaian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penilaian Kuesioner

Alternatif jawaban	skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.164	4.467		6.977	.000		
lingkungan kerja	.282	.241	.408	1.167	.251	.197	5.067
disiplin kerja	-.070	.279	-.087	-.249	.804	.197	5.067

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : olahan data eviws SPSS 16.0,2023

Persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = 31,164 + 0,282 X_1 + - 070 X_2$ Nilai konstant sebesar 31,164 artinya jika lingkungan,disipin kerja dan kinerja karyawan nilainya 0, maka kinerja nilainya 31,164.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah bernilai positif, yaitu 0,282 artinya untuk setiap peningkatan lingkungan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,282 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap stabil.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai negatif, yaitu - 070 artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja sebesar – 070 satuan sehingga variabel independen lain nilainya adalah tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.164	4.467		6.977	.000		
lingkungan kerja	.282	.241	.408	1.167	.251	.197	5.067
disiplin kerja	-.070	.279	-.087	-.249	.804	.197	5.067

a. Dependent Variable:
kinerja karyawan

Sumber : olahan data
eviws SPSS 16.0,2023

Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja 0,251 lebih kecil dari alpha 5 % (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diabaikan sehingga cenderung dianggap bahwa lingkungan dapat mempengaruhi secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja 0,804 lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak sehingga cenderung ada anggapan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hasil Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.811	2	27.406	2.288	.000 ^a
	Residual	443.089	37	11.975		
	Total	497.900	39			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Angka F yang ditentukan adalah 2,288 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rahayu Medan Ceria

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.332 ^a	.110	.062		3.461	2.686

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengujian koefisien determinasi diharapkan dapat memutuskan seberapa besar pengaruh kapasitas variabel otonom terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji koefisien determinasi di atas, cenderung terlihat bahwa:

- Hubungan variabel kinerja y dengan variabel x sebesar 33,2% dan R sebesar 0,332. Ini berarti memiliki hubungan yang erat.
- Adjusted R Square yaitu sebesar 0,062 yang mengungkapkan bahwa tingkat faktor variabel otonom (bebas), khususnya peningkatan lingkungan, disiplin kerja mempengaruhi jenis variabel bebas, untuk menjadi spesifik tingkat kinerja karyawan sebesar 06,2% dan kelebihan 93,8% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda di luar variabel lingkungan dan disiplin kerja
- Standard Error of the estimate adalah proporsi kesalahan prediksi standard error of estimated disebut dengan standard deviasi yang berarti model meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, nilai signifikansi variabel lingkungan sebesar 0,251 lebih rendah dari alpha sebesar 5% (0,05). Mengingat hasil yang diperoleh, H_0 diabaikan dan H_a diakui. Selanjutnya, faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Rahayu Medan Ceria. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara tahun 2006. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain: kondisi kerja, motivasi, kapabilitas, kerjasama tim, manajemen waktu, dan kepemimpinan

Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja lebih kecil 0,804 dibandingkan alpha 5% (0,05). Mengingat hasil yang diperoleh, H_0 diabaikan dan H_a diakui. Selanjutnya, khususnya, faktor lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, yang menyiratkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya dengan asumsi peningkatan disiplin kerja yang representatif maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau bisa dikatakan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Pengaruh secara Simultan lingkungan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,000. Dimana dapat disimpulkan nilai F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai F yang ditentukan = 2,288. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa seluruh variabel dependent, khususnya lingkungan dan disiplin kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rahayu Medan Ceria.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara persial, terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rahayu Medan Ceria.
2. Hasil penelitian secara persial, terdapat pengaruh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rahayu Medan Ceria.
3. Hasil penelitian secara simultan, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rahayu Medan Ceria.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P mangkunegara (2006). Manajemen sumber daya manusia, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya)
- Flippo, Edwin B.2002. Manajemen Personalialia . jakarta : Erlangga
- Moh. Nazir. (1998). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti Dalam Wulan,2011:21 Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana