

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera

William Surya Goutama^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾williamsurya345@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Lingkungan Kerja,
Disiplin,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mikrobisnis Digital Sejahtera, dimana penelitian ini menggunakan teknik sapling jenuh dengan jumlah responden 38 orang. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan meliputi pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan peneliti dengan metode penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan, dimana kuesioner disebar secara acak terhadap 38 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29, teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Uji analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia benar-benar saling berhubungan dan sulit dipahami berbeda dari mesin. Masalah yang berkaitan dengan mesin akan mudah diperbaiki, tetapi jika masalah tersebut terkait dengan manusia, maka harus diselidiki dengan strategi dan pemahaman tertentu (Wahidah et al., 2022). Tidak mudah mendapatkan karyawan yang selaras dengan organisasi atau lembaga, sehingga jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka akan bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerja. Dalam ekonomi saat ini, setiap organisasi harus berupaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas di segala bidang. Untuk mencapai hal tersebut, setiap karyawan

diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga tercapai produktivitas kerja yang maksimal bagi organisasi.

Dengan begitu perusahaan harus memperhatikan karyawan untuk disiplin dalam kerja, disiplin merupakan kehendak dari karyawan untuk menaati segala peraturan yang ada di dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan cepat selesai (Pitaloka, 2016). Disiplin dapat menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan (Ferawati, 2017).

Organisasi bukan hanya sekedar mengharapkan SDM yang terampil, tetapi juga yang memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja dan giat dalam bekerja. Tetapi SDM tidak ada artinya bagi organisasi jika SDM tidak mau bekerja menggunakan keterampilan yang dimiliki. Dengan begitu manager di setiap perusahaan perlu menanamkan disiplin kerja yang baik kepada setiap bawahannya. Dalam memelihara disiplin yang baik merupakan hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar dijalankan.

Banyak organisasi yang tidak memperhatikan motivasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja agar dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Setiap karyawan tentunya memiliki perbedaan dari motivasi kerja pada diri masing-masing. Untuk melakukan perbaikan sistem motivasi kerja dan disiplin bergantung pada SDM yang dimiliki organisasi, organisasi juga perlu memiliki karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan bersemangat dalam bekerja.

Dengan adanya motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja dapat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Parameswari & Lie, 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas . temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Menurut (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan”.

Disiplin

Menurut (Parameswari & Lie, 2023) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019), menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Motivasi Kerja

Berdasarkan (Rivaldy 2021,64) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (Pujiarti & Pujiarti 2021, 4) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan itu penting, karena dengan kinerja ini aka diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa:

“Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, dari satu variabel atau lebih (variabel independent) tanpa membuat perbandingan, atau mengaitkan dengan variabel lain”.

Menurut (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa:

“Penelitian Kuantitatif adalah metode positivistik kaerena berlandaskan pada filsafat positivisme, dan merupakan metode ilmiah atau *scientific* karena sudah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang disampaikan peneliti di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Mikrobisnis Digital Sejahtera.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

Menurut (Kusnawan & Sinta Nanda, 2023) mengatakan bahwa :

“Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut (Parameswari & Lie 2023, 5) mengatakan bahwa :

“Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

2. Wawancara

Menurut (Fadhallah 2021, 77) mengatakan bahwa :

“Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-depth interview, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat”.

3. Observasi

Menurut (Wicaksana & Rachman 2018, 44) mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”.

4. Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa :

“Kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Populasi

Menurut (Mussardo 2019, 63) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mikrobisnis Digital Sejahtera yang berlokasi di Tebet, Jakarta Selatan sebanyak 38 orang.

Sampel

Menurut (Steffie & Kusnawan, 2023) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Berdasarkan Rosce (Steffie & Kusnawan 2023, 5) mengatakan bahwa :

“30 sampai 500 merupakan jumlah yang cukup dan layak pada sebuah penelitian”.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang.

Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

IV. HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.359	2.396		2.237	.032
	Lingkungan Kerja	.288	.130	.375	2.212	.034
	Disiplin	.987	.180	1.074	5.492	<.001
	Motivasi Kerja	-.395	.172	-.505	-2.300	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,359 + 0,288X1 + 0,987X2 - 0,395X3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,359 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol, yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan sebesar 5,359.
2. Koefisien X1 sebesar 0,288 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,288 (28,8%).
3. Koefisien X2 sebesar 0,987 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,987 (98,7%).
4. Koefisien X3 sebesar -0,395 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar -0,395 (-39,5%).

Korelasi Berganda

Tabel 2. Korelasi Berganda

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Disiplin	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.928**	.943**	.895**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38
Disiplin	Pearson Correlation	.928**	1	.958**	.938**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	38	38	38	38
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.943**	.958**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.895**	.938**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Lingkungan Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,895 menunjukkan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Disiplin sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,938 menunjukkan hubungan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,877 menunjukkan hubungan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien Determinan

Tabel 3. Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.891	1.667

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,891 atau 89,1%, yang berarti pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 89,1%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 10,9% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.359	2.396		2.237	.032		
	Lingkungan Kerja	.288	.130	.375	2.212	.034	.103	9.734
	Disiplin	.987	.180	1.074	5.492	<.001	.077	12.959
	Motivasi Kerja	-.395	.172	-.505	-2.300	.028	.061	16.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 2,212 > t_{tabel} 2,030 dan sig 0,034 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 5,492 > t_{tabel} 2,030 dan sig 0,001 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai -2,300 < t_{tabel} 2,030 dan sig 0,028 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.457	3	282.819	101.737	<.001 ^b
	Residual	94.517	34	2.780		
	Total	942.974	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 101,737 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} 101,737 > F_{tabel} 3,27 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa

seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 2,212 > t_{tabel} 2,030 dan sig 0,034 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 5,492 > t_{tabel} 2,030 dan sig 0,001 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai -2,300 < t_{tabel} 2,030 dan sig 0,028 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai F_{hitung} yaitu sebesar 101,737 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} 101,737 > F_{tabel} 3,27 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Fadhallah. (2021). WAWANCARA. *UNJ Press*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Kusnawan, A., & Sinta Nanda, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Costumer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan ACE Hardware Indonesia. *EMABI :Ekonomii Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Mussardo, G. (2019). BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017. *Statistical Field Theor*, 53(9).
- Parameswari, R., & Lie, I. S. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Pitaloka, I. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Pujiarti, & Pujiarti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Rivaldy, B. F. (2021). Pengaruh Strategi Promosi, Kualitas Produk dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Value Added| Majalah Ekonomi Dan ...*.
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Wahidah, R. N., Lutfiyana, N., Ramadanti, V. F., Septiyo, P., & Drefiyanto, R. (2022). Audit Sistem Informasi Absensi Mesin Fingerprint Pada PT. Metal Castindo Industritama Dengan Menggunakan Framework Cobit 5. *Jurnal Sistem Informasi*, 11(2), 51–57.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). observasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1).