

**ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN KERJA, DAN
FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
DSOCIETY CABANG MEDAN SEBAGAI STARTUP**

Mugi Anggara Prayogi^{1*}, Nana Dyki Dirbawanto²

^{1,2} Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ pmugianggara@gmail.com , ²⁾ nanadyki@usu.ac.id

Abstract

The objective of this study is to examine the impact of Human Relations, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Medan Branch of DSociety Start Up Company. The research adopts a quantitative approach and focuses on the employees of the DSociety Medan Branch Start Up Company as the population. A sample of 31 respondents was selected using purposive sampling. Data was collected through a questionnaire method, utilizing a Likert scale for measurement. The analytical techniques employed in this study include the classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and hypothesis testing using SPSS. The findings of this study reveal that Human Relations, Work Discipline, and Work Environment significantly influence Employee Performance. The Adjusted R Square value of 0.375 indicates that these variables collectively account for 37.5% of the variance in Employee Performance. Therefore, it can be concluded that there is a direct correlation between Human Relations, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance. The remaining variance in Employee Performance is attributed to other unexamined variables.

Keywords: Human Relations, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Human Relations, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Start Up DSociety Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada karyawan Perusahaan Start Up DSociety Cabang Medan sebagai populasi. Sampel sebanyak 31 responden dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk pengukuran. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa Human Relations, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 37,5% dari varians Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi langsung antara Human Relations, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Sisa varians dalam Kinerja Karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Hubungan Kemanusiaan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

¹Universitas Sumatera Utara

Mugi Anggara Prayogi

*E-mail: pmugianggara@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan start up tentu saja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap perekonomian Indonesia contohnya pada tahun 2018 dilakukan survei dampak GOJEK terhadap perekonomian Indonesia oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis UI dan Lembaga Demografi Indonesia. Didapatkan data bahwa GOJEK berkontribusi sebesar Rp. 44,2 Triliun Rupiah untuk perekonomian nasional (LD FEB UI, 2019). Tentu saja angka ini didapatkan dari beberapa jenis layanan yang diberikan oleh GOJEK, seperti Go-Ride, Go-Car, Go-Food, dan Go- Life. Dampak yang dirasakan tentu saja bagi mitra-mitra gojek seperti Driver yang merasakan kenaikan pendapatan dan pada mitra UMKM dengan adanya Go-Food keuntungan usaha menjadi bertambah.

Perusahaan start up di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 terkait dengan perdagangan melalui sistem elektronik (PMSE). Perusahaan atau pelaku usaha yang terlibat dalam PMSE atau E-Commerce memiliki model bisnis yang berbeda-beda, sesuai dengan bagaimana sistem elektronik digunakan untuk menjalankan usaha dan mendapatkan pendapatan atau income. Model bisnis tersebut adalah pedagang atau penyedia jasa yang memiliki sarana elektronik yang dikelola sendiri, di mana transaksi dan penyediaan barang dan jasa dilakukan melalui penyelenggara sarana elektronik marketplace baik dalam bentuk website maupun aplikasi, di mana marketplace tersebut menjadi pasar yang memfasilitasi tempat pembeli dan penjual melakukan transaksi perdagangan atau penyediaan jasa; penyelenggara platform iklan baris online, di mana perusahaan/pelaku usaha mengiklankan barang atau jasa pihak lain dan mendapatkan pendapatan dari pelaksanaan iklan tersebut, yanpa memfasilitasi penyediaan barang atau jasa secara langsung.

Sumber daya manusia dapat berkembang dan maju jika kinerja karyawan dalam suatu organisasi tinggi. Karyawan yang berkinerja baik akan lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya (Silaban & Siregar, 2023). Kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat terlepas dengan hubungan antar manusia karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Human relation dapat diartikan sebagai komunikasi yang bersifat persuasive diantara orang yang berada dalam struktur organisasi yang formal dalam mencapai tujuan atau hasil akhir tertentu. Human relation bukan hanya sekedar pengiriman dan penerimaan pesan, tetapi lebih jauh dari itu, human relation juga bertujuan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Human relation dalam pewujudannya ialah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta

suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Dilihat dari perkembangan teknologi dan internet yang semakin mudah diakses memudahkan masyarakat untuk berselancar di dunia maya dapat dijadikan sebagai referensi sebuah perusahaan bahwa jika lingkungan dan unsur kerja suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan untuk bekerja lebih maksimal yang nantinya dapat memudahkan perusahaan juga masyarakat sekitar. Dilihat dari masyarakat yang kini mulai fokus terhadap situasi ataupun kondisi secara online, karyawan dalam perusahaan juga harus berupaya untuk memutar otaknya atau dengan kata lain berusaha mencari ide kreatif mungkin untuk memuaskan masyarakat, dengan adanya feedback dari masyarakat sekitar juga memberikan dampak kepada perusahaan atas berkembangnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Adapun perusahaan yang bergerak dibidang internet terus berupaya untuk menjadi perusahaan yang maksimal dalam menyajikan pelayanan yang berkualitas seperti DSociety yang merupakan salah satu Start Up yang berfokus pada kegiatan belajar mengajar dan pendidikan yang terletak di Kota Medan.

DSociety adalah platform edutech yang bersifat gamifikasi yang membantu dalam mempersiapkan berbagai kegiatan belajar dan mengajar, sama seperti halnya ruang guru, DSociety juga berbasis pada kegiatan belajar dan mengajar. DSociety bergerak dibawah PT. Sekolah Muda Indonesia yang beralamat di Jl. Mogonsidi No 6, Anggrung, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Umumnya perusahaan start up mengalami kesulitan dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti, cenderung perusahaan belum stabil, dituntut untuk multitasking, gaji yang cenderung rendah, kurang memiliki kehidupan sosial, tidak ada struktur organisasi, dan kultur kerja yang terus berkembang. Sehingga penting bagi suatu perusahaan rintisan untuk mengelola dengan baik aspek internal dan eksternalnya.

Perusahaan yang gagal dalam mengelola aspek internal dan eksternal dari bisnisnya akan terancam mengalami kebangkrutan sehingga tidak dapat bersaing dengan perusahaan/bisnis lainnya yang ada dipasar. Pengelolaan perusahaan/ bisnis sangat penting sekali dilakukan oleh start up bisnis. Peluang kegagalan dalam pengelolaan start up bisnis lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang berskala menengah atau besar. Hal ini dikarenakan pada level start up bisnis sebuah bisnis harus memiliki optimalisasi pada pengelolaan faktor internal. Start up bisnis harus mampu mempertahankan produk/jasa yang dihasilkan tetap diterima oleh pasar walaupun harus menghadapi persaingan dipasar. Faktor

internal yang dimaksud dapat berupa human relation, disiplin, dan lingkungan kerja karyawan, yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan start up padahal sebagai perusahaan start up kinerja karyawan merupakan unsur penting untuk menjaga keberadaan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Human Relation

Human relation dalam arti luas merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Human relation dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya paksaan. Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:135), disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Busro (2017:302) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah wahan yang ada di dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Sedangkan menurut Bahri & SE, (2018), lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa sesuatu yang berada di sekitar karyawan mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan

pekerjaan. Oleh karena itu, masyarakat akan terus berusaha beradaptasi dengan beragam lingkungan di sekitarnya, termasuk lingkungan kerja (Wulandari & Dirbawanto, 2022).

Kinerja Karyawan

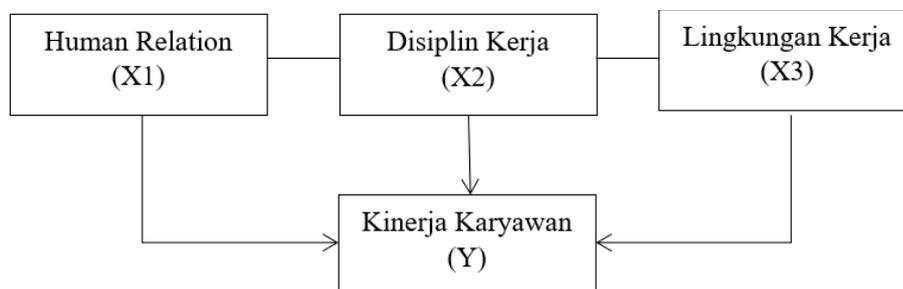
Kinerja bukanlah suatu ciri individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan ekspresi dari bakat atau kemampuan (Annisa & Dirbawanto, 2022). Kinerja karyawan pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaannya (Lubis & Siregar, 2023). Menurut Samuel et al (2021:16) mengemukakan mengenai kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi, (2018), kinerja merupakan hasil kerja seseorang ataupun organisasi yang dapat dicapai sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara resmi, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif mengemukakan mengenai observasi kuantitatif dgiartikan sebagai suatu metode observasi yang didasarkan pada filosofi positif dalam memeriksa populasi maupun sampel serta mengumpulkan data dengan memakai alat observasi, menganalisis data yang bersifat statistik dan mengkaji hipotesis yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran, yaitu skala Likert. Analisis data adalah kegiatan yang mengikuti pengumpulan semua data dari responden. Menurut Siregar et al., (2020), analisis data adalah proses mengumpulkan, mengkategorikan, menganalisis, dan menyajikan data dalam bentuk informasi yang mudah dibaca dan dipahami.

Adapun variabel independen pada penelitian ini ialah Human Relation (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Melalui metode ini diharapkan dapat mengetahui serta menganalisis Human Relation, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Perusahaan Rintisan (Start Up) DSociety cabang Medan. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan dalam diagram konstelasi berikut:



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,728	16,870		,517	,609		
	Human Relation	-,204	,364	-,082	-,560	,580	,977	1,023
	Disiplin Kerja	,585	,151	,564	3,879	,001	,987	1,013
	Lingkungan Kerja	,532	,236	,328	2,254	,033	,985	1,016

a. Dependent Variable: Peningkatan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

- Hasil thitung untuk variabel human relation sebesar -0,560 dengan tingkat signifikansi 0,580 dan nilai ttabel pada $\alpha = 5\%$, dengan ttabel 1,699 maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung $(-0.560) < ttabel(1,699)$ dengan nilai signifikansi $0,580 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel human relation memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan DSociety Cabang Medan sehingga diperoleh kesimpulan H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya jika kondisi human relation ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun.
- Hasil thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,879 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan nilai ttabel pada $\alpha = 5\%$, dengan ttabel 1,699, maka dapat disimpulkan bahwa

nilai thitung (3,879) < ttabel (1,699) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan DSociety Cabang Medan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa H0 diterima dan Ha2 ditolak, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Hasil thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,033 dan nilai ttabel pada $\alpha = 5\%$, dengan ttabel 1,699, maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung (2,254) < ttabel (1,699) dengan nilai signifikansi 0,033 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DSociety Cabang Medan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa H0 diterima dan Ha3 ditolak, artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755,269	3	251,756	7,003	,001 ^b
	Residual	970,602	27	35,948		
	Total	1725,871	30			
a. Dependent Variable: Peningkatan Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, <i>Human Relation</i>						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai Fhitung = 7,003 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai Ftabel = 3,33. Nilai Fhitung > Ftabel (7,003 > 3,34) dan tingkat signifikansi (0,01 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu human relation (x1), disiplin kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada DSociety Cabang Medan diperoleh Ha3 diterima.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,375	5,99568

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, <i>Human Relation</i>
b. Dependent Variable: Peningkatan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square 0,375 berarti 37,5%, di mana nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat (tinggi) antara variabel human relation, disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan DSociety Cabang Medan sedangkan sisanya 62.5% adalah kontribusi dari variabel atau faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel human relation (X1) indikator yang paling berpengaruh yaitu, kesiapan mental. Mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan siap menghadapi permasalahan dan tekanan dalam pekerjaan. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini mendapat persentase jawaban setuju tertinggi dari keseluruhan 31 responden, yaitu sebesar 83.9% (responden). Namun, untuk pernyataan bahwa pemberian target mampu meningkatkan kerjasama antar dengan sesama karyawan mendapat persentase jawaban setuju terendah sebanyak 16 responden (87.1%). Hal ini dapat diartikan bahwa DSociety sudah menerapkan sistem human relation yang baik dalam memperkerjakan karyawannya sehingga dari pernyataan yang diberikan karyawan mampu menyiapkan diri atau dengan kata lain mampu menyiapkan mentalnya dalam menghadapi tugas atau bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, namun dalam kebutuhan bekerjasama juga perlu ditingkatkan oleh perusahaan guna kerjasama antar sesama karyawan dapat terjalin, jika pemberian target tidak dapat menjadi salah satu bagian dari indikator kebutuhan untuk bekerjasama, dapat dilakukan dengan cara lain seperti melaksanakan evaluasi bekerja terhadap masing-masing karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (x2) indikator yang paling berpengaruh yaitu, bekerja etis. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 4.26 dan tabel 4.27, mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan bersikap sopan selama berada diperusahaan dan karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini mendapat persentase jawaban setuju tertinggi dari keseluruhan 31 responden, yaitu sebesar 67.7% (responden). Namun, untuk pernyataan

bahwa karyawan mengenakan pakaian yang sesuai peraturan perusahaan mendapat persentase jawaban setuju terendah sebanyak 16 responden (51.6%). Hal ini dapat diartikan bahwa DSociety Cabang Medan sudah menerapkan sistem Disiplin kerja yang baik dalam memperkerjakan karyawannya sehingga dari pernyataan yang diberikan karyawan mampu bersikap sopan dan mampu menjalin hubungan yang baik antar karyawan, namun dalam taatnya karyawan terhadap aturan yang dijalankan oleh perusahaan juga perlu ditingkatkan oleh perusahaan guna aturan yang diberikan perusahaan serta keseragaman yang diterapkan oleh perusahaan seperti penggunaan pakaian yang sesuai dengan yang diterapkan perusahaan dapat tercermin kepada masyarakat luar mengenai apa pentingnya keseragaman terhadap karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif 187erusaha lingkungan kerja (x3) 187erusaha yang paling berpengaruh yaitu, keamanan bekerja. Hal ini dapat dilihat dalam 187erus 4.40, mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan bersikap baik terhadap karyawan lain. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini mendapat persentase jawaban setuju tertinggi dari keseluruhan 31 responden, yaitu sebesar 74.2% (responden). Namun, untuk pernyataan alat penunjang pekerjaan yang tersedia saat ini membantu saya dalam bekerja mendapat persentase jawaban setuju terendah sebanyak 13 responden (41.9%). Hal ini dapat diartikan bahwa DSociety Cabang Medan sudah menerapkan 187erusa lingkungan kerja dengan membuktikan bahwa setiap karyawannya bersikap baik terhadap karyawan lain sehingga menimbulkan keamanan bekerja 187erusa karyawan. Akan tetapi, 187erusaha karyawan merasa alat yang berada dalam 187erusahaan belum mampu menunjang keamanan bekerja seperti ketersediaan barang- barang keamaan.

Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 16 pernyataan yang mewakili Kinerja Karyawan yang seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 4 (empat) indikator yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini. Indikator tersebut antara lain adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji-F) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana nilai Fhitung = 7,003 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai Ftabel = 3,33. Nilai Fhitung > Ftabel ($7,003 > 3,34$) dan tingkat signifikansi ($0,01 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu human relation (x1), disiplin kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada DSociety Cabang Medan diperoleh H_{a3} diterima.

Dari uji analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan yaitu 0.585 di mana ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,585. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel independen Disiplin kerja maka akan terjadi perubahan pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil nilai Adjusted R Square 0,375 berarti 37.5%, di mana nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat (tinggi) antara variabel human relation, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan DSociety Cabang Medan sedangkan sisanya 62.5% adalah kontribusi dari variabel atau faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh human relation, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rintisan (start up) DSociety Cabang Medan :

1. Variabel human relation (x1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa human relation mempengaruhi kinerja karyawan di pada perusahaan rintisan (Start Up) DSociety Cabang Medan.
2. Variabel disiplin kerja (x2) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rintisan (Start Up) DSociety Cabang Medan.
3. Variabel lingkungan kerja (x3) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rintisan (Start Up) DSociety Cabang Medan.

4. Variabel bebas yakni human relation (x1), disiplin kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada perusahaan rintisan (Start Up) DSociety Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Annisa, D., & Dirbawanto, N. D. (2022). The Effect Of Knowledge Management And Work Environment On Employee Performance At Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Tinjowan. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business*, 2(1), 335–346.
- Bahri, H. M. S., & SE, M. M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Lubis, L. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemi (Study on Employees of PT. Kreasi Kotak Megah). *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(03), 115–124.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16–26.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 452(1), 12053.
- Wulandari, A., & Dirbawanto, N. D. (2022). Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employees Job Satisfaction In The Nursing Department At Mitra Sejati General Hospital Medan. *Cashflow: Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 2(1), 186–196.