

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN RINTISAN (*START UP*) DSOCIETY CABANG  
MEDAN**

**Mugi Anggara Prayogi<sup>1\*</sup>, Nana Dyki Dirbawanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Sumatera Utara

E-mail: <sup>1)</sup> [pmugianggara@gmail.com](mailto:pmugianggara@gmail.com), <sup>2)</sup> [nanadyki@usu.ac.id](mailto:nanadyki@usu.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to determine how Human Relations, Work Discipline, and Work Environment affect Employee Performance at the Medan Branch of DSociety Start Up Company. This research employed quantitative research techniques. The population used in this research was employees of the DSociety Medan Branch Start Up Company, with a sample size of 31 respondents. Purposive sampling was used in this research. The data was collected using a questionnaire and a Likert rating. The classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and SPSS hypothesis testing were used in this research. According to the findings of this research, Human Relations, Work Discipline, and Work Environment all have an impact on Employee Effectiveness. Based on the findings of the determination test, it was discovered that the Adjusted R Square value of 0,375 or equals 37.5%, implying that there is a direct correlation between the variables of Human Relations, Work Discipline, and Work Environment, and Employee Performance. The R Square value of 0,375 (37,5%) on the independent variables Human Relations, Work Discipline, and Work Environment has a simultaneous impact of 37,5% on the dependent variable, namely Employee Performance, while the rest is affected by other variables not examined by this research.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Human Relations*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Start Up DSociety Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Start Up DSociety Cabang Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan rating Likert. Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan pengujian hipotesis SPSS digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian ini, *Human Relations*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja semuanya berdampak pada Efektivitas Karyawan. Berdasarkan temuan uji determinasi diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,375 atau sebesar 37,5%, yang berarti ada hubungan langsung antara variabel *Human Relations*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,375 (37,5%) pada variabel bebas *Human Relations*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan sebesar 37,5% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Hubungan Manusia, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

## **1. 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 Rp44,2 Trilliun 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 kentungan usaha menjadi bertambah.

Memulai Perusahaan di Indonesia diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019, yang mengatur perdagangan internet atau perdagangan melalui sistem elektronik (PMSE). Berdasarkan bagaimana sistem elektronik dimanfaatkan untuk menjalankan bisnis dan menghasilkan pendapatan, perusahaan atau pelaku usaha yang bergerak di bidang PMSE atau E-Commerce memiliki model bisnis yang beragam. Model bisnis perusahaan adalah pedagang atau penyedia jasa dengan fasilitas elektronik yang dioperasikan secara mandiri, dimana transaksi dan pengiriman barang dan jasa ditangani oleh pengelola fasilitas tersebut, yang berupa website dan aplikasi. Pasar elektronik adalah tempat di mana pembeli dan penjual dapat melakukan transaksi bisnis atau menawarkan layanan, dan pengelola pasar semacam itu juga mengatur platform iklan baris online tempat bisnis dan perusahaan dapat mengiklankan produk mereka.

Kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat terlepas dengan hubungan antar manusia karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan (Shobirin & Siharis, 2022). Menurut Rini (2022), “*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* lebih dari sekadar mengirim dan menerima pesan, dan juga berupaya untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia. *Human Relation*, seperti yang kita semua tahu adalah cara kita memahami sifat dan kemanusiaan manusia dan belajar menerima orang lain apa adanya untuk menumbuhkan suasana kerja yang positif yang dapat meningkatkan moral dan mempengaruhi produktivitas.

Orang-orang sekarang dapat lebih mudah menjelajah internet karena kemajuan teknologi dan aksesibilitas internet yang semakin berkembang. Hal tersebut 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 sekreatif 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 gemifikasi yang membantu dalam mempersiapkan berbagai kegiatan belajar dan mengajar, sama seperti hal nya 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 cendurung 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.

Pelaku usaha yang gagal mengelola komponen internal dan eksternal usahanya akan mengalami kebangkrutan dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan/usaha lain di pasar. *Start up* bisnis harus mengelola perusahaan atau bisnis mereka. *Start up* bisnis memiliki tingkat kegagalan yang lebih tinggi daripada perusahaan skala menengah atau besar. Hal ini dikarenakan pada tahap *start-up*, sebuah bisnis harus mengoptimalkan pengelolaan elemen-elemen internal. Sekalipun menghadapi persaingan pasar, perusahaan *start-up* harus mampu mempertahankan produk/jasa yang mereka hasilkan agar dapat diterima oleh pasar. Variabel internal dapat merujuk pada hubungan manusia, disiplin, dan lingkungan kerja karyawan, yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi *start-up*, meskipun pada kenyataannya kinerja karyawan merupakan aspek kunci dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Dari latar balakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Start Up DSociety* Cabang Medan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Start Up DSociety* Cabang Medan, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rintisan (*Start Up*) *DSociety* Cabang Medan dan Mengetahui Pengaruh *Human Relations*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rintisan (*Start Up*) *DSociety* Cabang Medan.

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1. *Human Relation*

Menurut Risnawati (2015), “*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”. Sedangkan menurut Amrullah (2018), “*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”.

### 2.2. *Disiplin Kerja*

Menurut Pangkey (2013), “Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan”. Menurut Saragih

(2019) “Disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja”. Menurut Ma’Arif & Nugroho (2022) “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”. Sedangkan Menurut Supomo & Nurhayati (2018), “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”.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan sekitar karyawan di tempat kerja dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugasnya. Interpretasi para ahli tentang lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Menurut Busro (2017) 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”. Menurut Bahri & SE (2018), “lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa sesuatu yang berada disekitar karyawan mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan”.

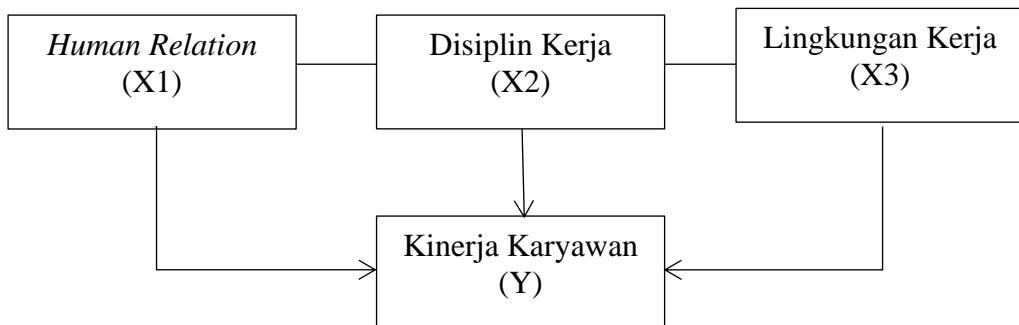
### **2.4. Kinerja Karyawan**

Menurut Yusuf (2018) 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”. Sedangkan menurut Fauzi (2020), “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”.

## **3. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2017) mengemukakan mengenai “observasi kuantitatif diartikan 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”.

Adapun variabel independen pada penelitian ini ialah *Human Relation* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) 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 Antara Variabel Dependen dan Variabel Independen

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Penelitian

**Tabel 1** Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	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  $t_{hitung}$  untuk variabel *Human Relation* sebesar -0,560 dengan tingkat signifikansi 0,580 dan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , dengan  $t_{tabel} 1,699$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $-0,560 < 1,699$ ) 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  $H_a$  diterima, artinya jika kondisi *Human Relation* ditingkatkan maka Kinerja Karyawan menurun.
- Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel *Disiplin Kerja* sebesar 3,879 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , dengan  $t_{tabel} 1,699$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $3,879 > 1,699$ ) 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  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya jika *Disiplin Kerja* ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

- 3) Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,033 dan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , dengan  $t_{tabel} = 1,699$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $2,254 < 1,699$ ) dengan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan
- 4) Bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *DSociety* Cabang Medan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

**Tabel 2** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755,269	3	251,756	7,003	,001 <sup>b</sup>
	Residual	970,602	27	35,948		
	Total	1725,871	30			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, *Human Relation*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil Uji F secara simultan terlihat diperoleh nilai  $F_{hitung} = 7,003$  dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai  $F_{tabel} = 3,33$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,003 > 3,33$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,01 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu *Human Relation* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada *DSociety* Cabang Medan diperoleh  $H_a$  diterima.

**Tabel 3** Hasil Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

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

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, *Human Relation*  
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%, dimana 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.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Human Relation* ( $X_1$ ) indikator yang paling berpengaruh yaitu, Kesiapan Mental. Mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan siap menghadapi permasalahan dan tekanan dalam pekerjaan. Pernyataan ini memperoleh persentase jawaban setuju yang paling tinggi dari seluruh 31 responden yaitu sebesar 83,9% jika dibandingkan dengan pernyataan (responden) lainnya. Namun, persentase jawaban yang diterima terendah untuk pernyataan yang ditargetkan dapat meningkatkan kolaborasi antar rekan kerja adalah 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.

### 4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) 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. Apabila dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya, pernyataan ini memperoleh proporsi jawaban setuju paling tinggi dari seluruh 31 responden, atau 67,7%. 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 mampi 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.

### 4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) indikator yang paling berpengaruh yaitu, Keamanan Bekerja. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 4.40, mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan bersikap baik terhadap karyawan lain. Dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini memiliki proporsi jawaban setuju tertinggi dari 31 responden, atau 74,2%. 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 sistem lingkungan kerja dengan membuktikan bahwa setiap karyawannya bersikap baik terhadap karyawan lain sehingga menimbulkan keamanan bekerja sesama karyawan. Akan tetapi, sebagian karyawan merasa alat yang berada dalam perusahaan belum mampu menunjang keamanan bekerja seperti ketersediaan barang-barang keamanan.

#### **4.2.4. Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian tentang faktor Kinerja Pegawai yang terdiri dari 16 pernyataan yang menggambarkan Kinerja Pegawai, kesemua pernyataan tersebut merupakan pengembangan dari empat (empat) indikator yang dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Indikator tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan temuan uji signifikansi simultan (F-Test), yang berupaya menilai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ketika digabungkan. Menurut temuan penelitian ini, *Human Relation* berdampak pada Kinerja Karyawan. Dimana 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* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada *DSociety* Cabang Medan diperoleh  $H_a$  diterima.

Dapat dilihat dari uji analisis regresi linier berganda bahwa variabel Disiplin Kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0.585 dimana ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,585. Berdasarkan penjelasan di atas, jika variabel bebas Disiplin Kerja berubah maka Kinerja Pegawai juga berubah. Hal ini ditunjukkan pada hasil nilai *Adjusted R Square* 0,375 berarti 37.5%, dimana 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.

### **5. 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* ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) 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 ( $X_3$ ) 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*, Edisi 1. Zanafa.
- Amrullah, M. N. (2018). Motivasi dalam konteks human relations. *Al-Munzir*, 8(1), 59–69.
- 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.
- Busro, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Expert.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI FINANCE INDONESIA TBK. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Pangkey, M. (2013). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 9(1).
- Rini, E. Y. (2022). Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 265–277.
- Risnawati, N. (2015). Pentingnya Human Relations Bagi Sekretaris. *Jurnal STIE Semarang*, 7(3), 134104.
- Saragih, S. M. (2019). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja*. Universitas Medan Area.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

## **Copyrights**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).