

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI TRANSIT *SHIFT*
MALAM PADA GUDANG JNE BANDARA MAS**

**Aulia Rahma¹, Ramadhani Hamzah², Firda Camalia³, Rudy⁴,
Alaidin Rapani⁵**

¹Alumni S1 STIE Bisnis Indonesia

^{2,3,4,5}Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : rani_0606@stiebi.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Transit Shift malam Pada gudang JNE Bandara Mas. Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner. Populasi yang digunakan sebanyak 65 karyawan dengan jumlah sampel 56 responden. Hasil penelitian uji t (*parsial*) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Transit Shift malam Pada Gudang JNE Bandara Mas. Sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Transit Shift malam Pada Gudang JNE Bandara Mas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh uji f (*simultan*) pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Transit Shift malam Pada Gudang JNE Bandara Mas. Penelitian ini memperoleh nilai R sebesar 0,715 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) kuat dikarenakan nilai R mendekati 1. Penelitian ini memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,483. Artinya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,3% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job discipline, job environment and jobload toward the performance of employees of the Night Shift Transit Division at the JNE Warehouse at Mas Airport. The research method used is a qualitative method that is quantified. This sampling technique uses a non-probability sampling technique using accidental sampling. Data collection techniques were carried out by means of observation, interviews, and questionnaires. The population used is 65 employees with a sample of 56 respondents.

The results of the t-test (partial) show that the work discipline variable has no effect on the performance of the Night Shift Transit Division employees at the JNE Warehouse at Mas Airport. While the work environment and workload affect the performance of the Night Shift Transit Division employees at the JNE Mas Airport Warehouse. The results of this study indicate that there is an effect of the f (simultaneous) test on work discipline, work environment and workload on the performance of employees of the Night Shift Transit Division at the JNE Warehouse at Mas Airport. This study obtained an R value of 0.715, this indicates that the relationship between the

independent variables (work discipline, work environment, and workload) and the dependent variable (employee performance) is strong because the R value is close to 1. This study obtained an Adjusted R Square value of 0.483. This means that the variables of work discipline, work environment, and workload contribute to the influence of 48.3% on the employee performance variable. While the remaining 51.7% is influenced by other variables that are not included in this research model.

Keywords: *Job Discipline, Job Environment, Jobload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan memuaskan, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Selain itu, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah bagian yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah elemen yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan terbaik yang dihasilkan oleh energi manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis masalah dalam lingkup kinerja dan jabatan. Namun, hal tersebut tidak terlepas dari ketelitian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan memiliki butir-butir kedisiplinan kerja yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap karyawan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai secara optimal. Kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan ini salah satunya dengan masuk dan keluar kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dan melakukan pekerjaan sesuai *job description* (pembagian kerja) yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keahlian.

Dalam menciptakan kenyamanan kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan maupun karyawannya dari segi kebersihan, suhu udara dalam lingkungan kerja, penerangan yang dapat masuk ke ruangan dengan baik dan suara-suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan perasaan senang guna meningkatkan pekerjaannya. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi pekerjaan. Beban kerja sering kali didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang harus dilakukan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Wibowo (2017:1) “Manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing leading and controlling*. Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengawasi pekerjaan anggota organisasi, dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler dalam Sutrisno (2017:6) “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan atau pernyataan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Suhendar (2015:5) “Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2017:2) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok”.

Beban Kerja

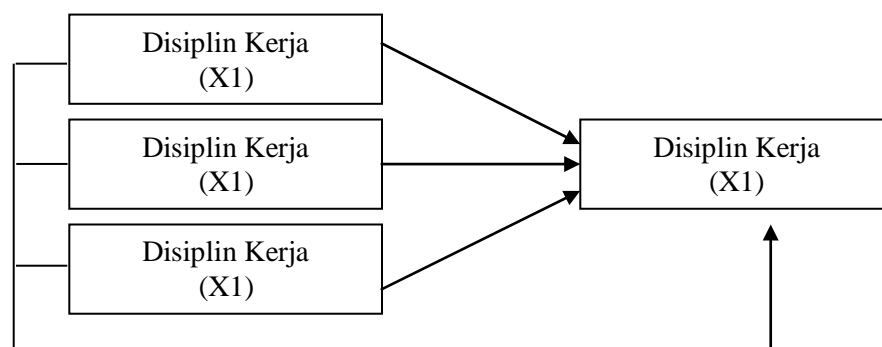
Menurut Siswanto dalam Ellyzar (2017:38), “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:67), “Mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

KERANGKA PIKIR

Berikut adalah desain penelitian sesuai kerangka pemikiran:



Gambar 1. Skematika Kerangka Pikir

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift*

malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

Hipotesis 2

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas

Hipotesis 3

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

Hipotesis 4

Ho4: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:11) “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh penelitian dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif yang dikuantitatifkan. Yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yang dikuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan angka atau data non angka yang diangkakan, lalu diolah dengan menggunakan rumus statistik tertentu, dan diinterpretasikan dalam rangka menguji hipotesis yang telah disiapkan lebih dahulu, serta bertujuan mencari sebab akibat (kausalitas).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80). “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di ambil kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan Gudang JNE Bandara Mas divisi transit *shift* malam 65 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang di gunakan untuk penelitian ini. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya dengan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu”. Penelitian dihitung menggunakan rumus slovin dengan hasil sampel 56 karyawan Gudang JNE Bandara Mas divisi transit *shift* malam,

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Tersiana (2918:87) “Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk bisa dijawab. Daftar pertanyaan dibuat sesuai dengan operasional variabel yang telah disusun sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi independent variable dengan dependent variable melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan multiple-regression analysis. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk

mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran normalitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang multiple. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Deskriptif, Uji Kualitas data (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear berganda yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Signifikansi t dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyiapan data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan median, mean, standart deviasi, perhitungan prosentase, dan lain-lain (Sugiyono, 2017). Adapun untuk kepentingan penelitian ini menggunakan program *SPSS for window*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan valid nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0, 60. dari keseluruhan data dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

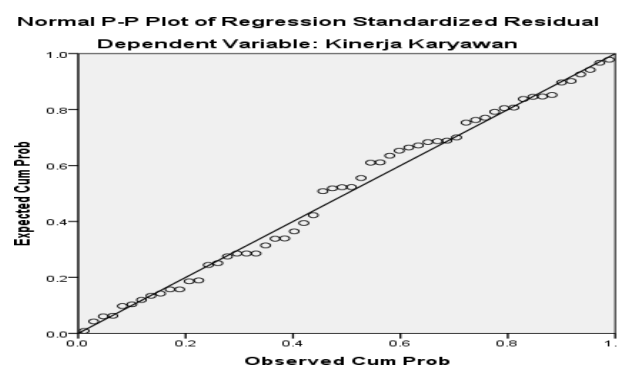
Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut:

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dengan melihat dari grafik Normal P-P-plot.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Data diolah SPSS 24.00 (2021)

Berdasar grafik Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.708	1.413
	Lingkungan Kerja	.976	1.024
	Beban Kerja	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

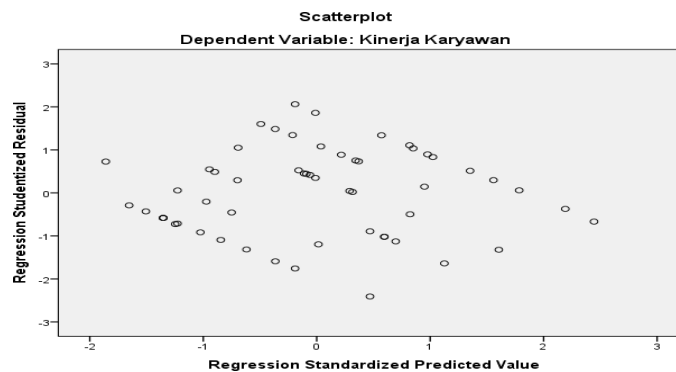
Sumber: Data diolah SPSS 24.00 (2021)

Didapat hasil pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja nilai *Tolerance* (*TOL*) > 0,1 dan *VIF* < 10, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot



Sumber: Data diolah SPSS 24.00 (2021)

Berdasarkan hasil *output* uji heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 2. Hasil Output Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.430	3.047		.469	.641
	Disiplin Kerja	.035	.115	.035	.305	.762
	Lingkungan Kerja	.168	.078	.211	2.150	.036
	Beban Kerja	.772	.132	.674	5.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 24.0

Apabila dari hasil *output* tersebut dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,430 + 0,035X_1 + 0,168X_2 + 0,772X_3 + e$$

Dari uraian di atas maka:

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,035 artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,168 artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_3) sebesar 0,772 artinya jika variabel beban kerja (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,772 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Kriteria pengujian: H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) $> 0,05$ H_0 ditolak jika nilai Sig p (Probailitas) $< 0,05$

Tabel 3. Hasil Output Analisis Regresi Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.430	3.047		.469	.641
	Disiplin Kerja	.035	.115	.035	.305	.762
	Lingkungan Kerja	.168	.078	.211	2.150	.036
	Beban Kerja	.772	.132	.674	5.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 24.00 (2021)

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan *output* pada tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) yaitu sebesar 0,305, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,305 < 2,007$) dengan nilai sig. ($0,762 > 0,05$), maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan *output* pada tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 2,150, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,150 > 2,007$) dengan nilai sig. ($0,036 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Beban Kerja (X_3)

Berdasarkan *output* pada tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X_3) yaitu sebesar 5,862. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,862 > 2,007$) dengan nilai sig. ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa beban kerja (X_3) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) $> 0,05$. H_0 ditolak jika nilai Sig (Probabilitas) $< 0,05$.

Tabel 4. Hasil Output Analisis Regresi Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.971	3	32.324	18.099	.000 ^b
	Residual	92.868	52	1.786		
	Total	189.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 24.00 (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 18,099 dan sig 0,000, karena F_{hitung} (18,381) $> F_{tabel}$ (2,783) dan nilai sig. (0,000) $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja (X_1), diketahui hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,305$ dengan tingkat signifikan 0,762. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari *Significance Alpha* 5%, yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian, maka Hipotesis pertama ditolak artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2), diketahui hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,150$ dengan tingkat signifikan 0,036. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari *Significance Alpha* 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis kedua diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel beban kerja (X_3), diketahui hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel beban kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,862$ dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari *Significance Alpha* 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis ketiga diterima artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran.

1. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan seperti disiplin akan peraturan, tata tertib serta cara berpakaian yang bertujuan untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan kenyamanan, fasilitas dan keamanan dapat membuat karyawan termotivasi untuk memperlihatkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.
3. Beban Kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal. Kinerja karyawan divisi transit *shift* malam pada Gudang JNE Bandara Mas berdasarkan simpulan keempat sudah termasuk dalam kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ellyzar, Nova. 2017. Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Skripsi*. Universitas Syiah Kuala.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jilid 2. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers. Depok.