EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.5, Juli 2024

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Brastagi Supermarket Medan

Yanti Musyawaroh[1], Nuzuliati[2]
[1]Universitas Sari Mutiara Medan
[2]Universitas Tjut Nyak Dhien
E-mail: ymusyawarah@gmail.com[1], nuzuliatimadjiedse@gmail.com[2]

Article History:
Received: 13 Juli 2024
Revised: 26 Juli 2024
Accepted: 31 Juli 2024

Keywords: *Displin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brastagi Supermarket Medan". Sampel penelitian ini berjumlah 55 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai thitung sebesar 3,501 dengan signifikan sebesar 0,001, sehingga H1 diterima yang menyatakan bahwa disilin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung sebesar 12,844 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga H2 diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F-hitung sebesar 181,532` dengan sig.0,000*

PENDAHULUAN

Salah satu unsur di dalam perusahaan yang memegang peranan penting untuk kemajuan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Salah satu indikator sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kinerjanya. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil dari proses kerja. Widodo memberikan penjelasan bahwa "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang mengikut ukuran yang sesuai dengan pekerjaan yang dimaksudkan".(Widodo, 2015)

Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan peranan atau tugas mereka dalam jangka waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau piawaian tertentu dan organisasi di mana individu tersebut bekerja. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai dapat dilihatdari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan fakor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para

pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terkait dengan kemauan individu (karyawan) mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan ketika menjalankan tugasnya. Singodimejo dalam Sutrisno (Putra et al., 2018) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya peraturan, keadilan, dan pengawasan. Faktor-faktor tersebut menjadi ukuran terciptanya disiplin yang tinggi, dan pada akhirnya akan memberi dampak positif pada kinerja karyawan. Menjalankan disiplin dengan penuh tanggung jawab dalam tindakan kerja yang dibarengi dengan mengaplikasikan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan dalam setiap kerjanya, diyakini mampu memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya akan memberi pengaruh pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam aarti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu Brastagi Supermarket. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan retail yang menjual kebutuhan sehari-hari. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan. Sejak berdirinya hingga sekarang Brastagi Supermarket disebut sebagai supermarket lokal yang tetap bertahan dan maju.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya perusahaan mengalami permasalahan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (karyawan). Berikut disajikan data tentang pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target penjualan perusahaan. Implementasi pencapaian kinerja di Berastagi Supermarket Medan mengalami beberapa hambatan. Informasi melalui observasi bahwasannya target-target kerja yang diberikan manajemen perusahaan tidak dicapai dengan baik oleh karyawan.

LANDASAN TEORI

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang optimal maka diharapkan karyawan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan agar dapat mencapai target dan tujuan yang direncanakan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas mereka di perusahaan. Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Kasmir mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.(Syarvina, 2022)

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahawa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi, sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang berkenaan secara sah, tidak melanggar undang-undang dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (kinerja kerja atau pencapaian sebenar yang dicapai oleh seseorang).(Kuswarak & Yamin, 2023)

Hasibuan berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemahiran, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.(Hasibuan, 2008). Menurut Sembiring kinerja sering disebut sebagai kinerja atau hasil yang ditakrifkan sebagai apa yang dihasilkan oleh individu pekerja. Prestasi dipengaruhi oleh prestasi organisasi itu sendiri yang merangkumi pembangunan organisasi, rancangan pampasan, sistem komunikasi, gaya pengurusan, struktur organisasi, asas dan prosedur (Sembiring, n.d.). Menurut Robbins (2013) istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction.

Kinerja dilihat sebagai proses atau hasil kerja. Kinerja adalah proses bagaimana kerja berlaku untuk mencapai hasil kerja. Tetapi karya itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Hasil kerja yang dihasilkan tersebut merupakan signal yang memberikan informasi sebesar apa kinerja tersebut memberi nilai keberhasilan bagi seseorang (individu) dan bagi perusahaan.

Kualitas kinerja individu tersebut diperoleh melalui proses kerja yang panjang. Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dari seorang karyawan, maka yang utama adalah kualitas dari karyawan itu sendiri, apakah memiliki kompetensi yang memadai, kemampuan dan skil yang teruji dan sebagainya. Bukan hanya itu saja, dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas harus dibarengi dengan standar dan norma kerja yang harus dipedomani. Artinya proses kerja yang dilakukan mengikuti tahapan- tahapan dan ketentuan yang mengaturnya.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja. Seperti yang didefinisikan oleh Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang mengikut ukuran yang sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan". Sedangkan kinerja menurut adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bertujuan secara sah, tidak melanggar peraturan, dan sesuai dengan moral dan etika "(Wahyudin, 2022)

Kinerja menjadi ukuran keberhasilan kerja perorangan, kelompok, dan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja seorang/kelompok orang sebenarnya bertujuan untuk pencapaian dan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perencanaan yang matang dibarengi dengan monitoring pelaksanaan yang ketat, akan memberi peluang pencapaian keberhasilan visi dan misi, serta tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2015) yaitu kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang mengikut piawaian yang berlaku untuk pekerjaan yang dimaksudkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari eksternal maupun internal. Perusahaan harus dapat memberikan stimulus yang efektif agar dapat mendorong dan

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian perusahaan. Menurut Kasmir (2016) Mengambarkan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).
   Sikap mental yang mesti dimiliki oleh pekerja akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Sikap mental yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja oleh seseorang pekerja.
2. Pendidikan.
   Pendidikan pekerja mempengaruhi pekerja. Semakin tinggi pendidikan pekerja, semakin tinggi prestasi.
3. Ketrampilan.
   Pekerja yang mempunyai kepakaran akan mempunyai prestasi yang lebih baik daripada pekerja yang tidak mempunyai kemahiran.
4. Kepemimpinan.
   Kepimpinan pengurus mempengaruhi prestasi pekerja mereka. Pengurus yang mempunyai kepimpinan yang baik akan dapat meningkatkan prestasi pekerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan.
   Tahap pendapatan pekerja memberi kesan terhadap prestasi pekerja. Pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi mereka sekiranya mempunyai pendapatan yang sesuai.
6. Lingkungan kerja.
   Persekitaran kerja yang kondusif dan selesa akan dapat meningkatkan prestasi pekerja.
7. Komunikasi.
   Pekerja dan pengurus mesti sentiasa mewujudkan komunikasi yang harmoni dan baik. Dengan komunikasi yang baik, ia akan memudahkan pelaksanaan tugas syarikat.
8. Sarana pra sarana.
   Syarikat mesti menyediakan kemudahan atau infrastruktur yang dapat menyokong prestasi pekerja.
9. Kesempatan berprestasi.
   Kewujudan peluang pencapaian dalam syarikat dapat memotivasi pekerja untuk sentiasa meningkatkan prestasi.

Menurut Murty (2012) mengambarkan faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan, termasuk aspek kualiti manajer dan ketua tim selalu memberi dorongan, semangat, arahan dan sokongan kerja kepada pekerja.
2. Faktor tim, termasuk kualiti sokongan dan semangat yang diberikan oleh rakan kerja dalam satu pasukan, kepercayaan pada sesama ahli pasukan, kekompakan dan kedekatan anggota tim.
3. Faktor sistem, termasuk sistem kerja, kemudahan kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya prestasi dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional), termasuk tekanan dan perubahan lingkungan.

Disamping itu, menurut Mangkunegara (2011). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan
   Secara psikologi, kemampuan pekerja terdiri daripada kemampuan berpotensi (IQ) dan kemampuan realiti (Pengetahuan + Kemahiran). Ini bermaksud bahwa pekerja yang

mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang mencukupi untuk kedudukan mereka dan mahir dalam melakukan kerja harian akan lebih mudah untuk mencapai pencapaian yang diharapkan. Maka pekerja perlu ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan mereka.

2. Motivasi

Terbentuk dari sikap pekerja di tempat kerja. Motivasi adalah syarat untuk menggerakkan pekerja kendiri untuk mencapai matlamat organisasi (tujuan kerja).

Dalam mencapai kinerja yang baik, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu;

1. Variabel individu yang merangkumi; Keupayaan dan kemahiran, latar belakang keluarga, tahap sosial, pengalaman, umur, etnik, jantina
2. Variabel organisasi yang merangkumi, antara lain; Sumber, kepemimpinan, Ganjaran, Struktur, Reka bentuk pekerjaan.
3. Variabel psikologis yang merangkumi, Persepsi, sikap, keperibadian, pembelajaran, motivasi Suardi (2018) kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana lingkungankerja yang kondusif.

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

METODE PENELITIAN

Peneliti menetapkan pada analisis penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif /assosiatif. Menurut Rusiadi, dkk (2014) "Penelitian kuantitatif/assosiatif merupakan penelitian yang analisis data menggunakan statistik inferensi, dengan tujuan untuk mengetahui tahap hubungan dan bentuk pengaruh antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar".

Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah karyawan. Sugiyono (2015) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah karyawan Brastagi Supermarket dengan status karyawan tetap yang berjumlah 122 orang. Adapun rinciannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Office	56
2	Kasir	17
3	Customer Service	1
4	Security Internal	4
5	CCTV	2
6	Maintenence	3
7	Non Food	4
8	Food	5
9	Fish/Meat	5
10	Recieving	7

11	Fresh	8
12	Processing	10
Total		**122**

Sumber: HRD Brastagi Supermarket, 2023

Menurut Manullang (2014) sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode sampel solvin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013).

$$n = \frac{E}{1 + E(e)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122(0{,}01)^2}$$

$$n = 54{,}95$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini dibulatkan menjadi 55 responden.

Penelitian ini membutuhkan data sebagai dasar dalam melakukan analisis terkait dengan fenomena masalah yang ada di lapangan. Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data kajian yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum berdirinya Brastagi Supermarket, perusahaan ini berdiri dengan nama "Supermarket Club Store" yang menjual berbagai perlengkapan atau kebutuhan sehari-hari sama seperti yang terdapat di Brastagi Supermarket. Setelah Supermarket Club Store Jl. Gatot Subroto tidak beroperasioanal lagi tutup, manajemen PT.CBU dengan mitranya dari Jakarta membeli gedung eks. Clubstore. Brastagi Supermarket berasal dari CV. Sumber Segar Utama CV.SSU yaitu sebuah perusahaan Pasar Buah Brastagi PT. Central Buah Utama CBU yang berada di jalan Wajir Medan. Untuk memperluas pasarnya, maka Pasar Buah Brastagi membentuk sebuah manajemen untuk mengelola usaha barunya tepatnya di Brastagi Supermarket di jalan Gatot Subroto Medan. Brastagi Supermarket berdiri pada tanggal 6 Juni 2006 dan mulai beroperasional di gedung eks. Clubstore. Sejak berdirinya hingga sekarang Brastagi Supermarket disebut sebagai supermarket lokal yang tetap bertahan dan maju, walaupun berdampingan dengan supermarket raksasa lainnya.

Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadikan Brastagi Supermarket tempat yang aman dan nyaman untuk tempat berbelanja keluarga.

2. Misi

a. Misi Internal

Brastagi Supermarket Medan akan menjadi salah satu pilihan utama tempat berbelanja bagi warga Medan secara universal, dengan fokus kepada customer-middle menengah dan middle-up atas. Brastagi Supermarket Medan merupakan sebuah tempat proses transformasi yang dapat menjadi framework, landasan berpikir dan bekerja secara efektif dan efisien dalam menempatkan diri,

mengembangkan organisasi, sistem, strategi, taktik dan komunikasi sehingga seluruh SDM dan pihak terkait dapat bekerja sepenuh hati dan jiwa. Melalui Brastagi Supermarket Medan menjadikan semua karyawan dapat mengelola diri sendiri lebih baik, sehingga mencerminkan karakter pemimpin, karakter pemenang yang memiliki jiwa entrepreneurship jiwa berwirausaha untuk diimplementasikan.

b. Misi Eksternal

"Brastagi Supermarket Medan turut berperan serta untuk memajukan lingkungan sekitar Brastagi Supermarket Medan melalui pembinaan UKM, pelatihan kewirausahaan, dan pelatihan lainnya untuk mengembangkan kepribadian positif dan ekonomi kerakyatan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis

regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan Nilai thitung sebesar 3,501 sedangkan ttabel sebesar 2 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga thitung 3,501 > ttabel 2 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara mutlak dan signifikan secara bersamaan sebesar 0,296 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ali Wairooy 2017 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan tentang disiplin kerja dapat disimpulkan belum optimal artinya karyawan masih belum dapat bekerja secara disiplin sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan sehingga perlu dievaluasi karena dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua aturan organisasai dan norma-norma yang berlaku. Menurut Harlie (2016) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui Nilai thitung sebesar 12,844 sedangkan ttabel sebesar 2 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga thitung 12,844 > ttabel 2 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja fisik yang diharapkan karyawan yaitu lingkungan kerja dengan penerangan yang baik, suhu udara yang bagus, suasana kantor yang terbebeas dari suara bising, penggunaan warna ruangan yang relevan dan ruang gerak yang luas sehingga tidak mengganggu karyawan lain dalam berinteraksi di kantor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Sihaloho (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perliaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Berdasarkan pada hasil analisis data melalui angket dapat dilihat bahwasannya responden beranggapan pentingnya lingkungan kerja fisik yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Mereka beranggapan bahwa lingkungan sangat diperlukan untuk menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kinerja.

Beberapa indikator dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja belum dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini juga sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (b) yaitu pegawai tidak dapat berkomunikasi secara terbuka terhadap atasan dan pada poin (e) yaitu pegawai merasa lingkungan kerja non fisik kurang mendukung dalam bekerja. Responden beranggapan bahwa lingkungan kerja non fisik masih dinilai rendah terhadap pegawai. Responden merasa pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama dan memecahkan masalah Bersama.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan Fhitung sebesar 181,632 sedangkan Ftabel sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas siginifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. hal ini berarti 87% kineraja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik sedangkan sisanya 13% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 3,501 dengan signifikan sebesar 0,001, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa disilin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 12,844 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga H_2 diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F-$_{hitung}$ sebesar 181,532` dengan sig.0,000.

DAFTAR REFERENSI

Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.

Kuswarak, K., & Yamin, Y. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.

Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 4(1), 1–10.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63–77.

Sembiring, D. A. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Softex Indonesia Medan.

Syarvina, V. S. N. W. (2022). analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jurnal Kewarganegaraan, 6(2).

Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal, 1(3).

Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.