

PENGARUH DISIPLIN KERJA , BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAYA SEMBAKO ABIANSEMAL

Ni Ketut Ledys Sri Rahayu, I Gusti Ayu Imbayani, I Made Surya Prayoga

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-Mail: ledyssri6@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Jaya Sembako Abiansemal yang beralamat di Banjar Kedampal, Desa Abiansemal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Obyek penelitian adalah pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jaya Sembako Abiansemal. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada Jaya Sembako Abiansemal yang berjumlah 34 orang karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.

Kata Kunci: disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya, persaingan ini tidak terlepas dari kebutuhan manusia yang selalu berkembang setiap waktunya. Hal ini tentunya memberikan banyak tantangan yang mengharuskan suatu organisasi untuk selalu beradaptasi demi bertahan di persaingan global agar bisnisnya dapat terus berlangsung. Salah satu

faktor yang paling penting dalam keberlangsungan suatu organisasi bisnis adalah sumber daya manusia. SDM adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa. Pada umumnya organisasi selalu mencari sumber daya manusia yang unggul, dengan tujuan agar organisasi dapat meningkatkan dan menumbuhkan efektivitas kerja dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. (Hasibuan,2016) Sumber

Daya Manusia atau biasa dengan singkatan SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja perusahaan terus meningkat. Hal paling mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berkembang tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menjaga kinerja karyawan tetap baik dan meningkat. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Menurut Jufrizen (2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam Kinerja karyawan adalah suatu alat ukur penilaian kemajuan pekerjaan

terhadap suatu tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Segala hal yang mendukung produktivitas kerja karyawan dijaga dan dipertahankan. Setiap karyawan pasti memiliki kapasitas dan keahlian kerja yang berbeda-beda, seperti contoh seorang karyawan yang rajin dalam bekerja akan mendapat reward (penghargaan). Sebaliknya jika seseorang karyawan yang malas saat bekerja akan mendapatkan *punishment* (teguran) (Rika, 2016). Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan maka dibutuhkan perhatian khusus terhadap kinerja seseorang. Setiap karyawan pasti memiliki kapasitas kualitas kerja yang berbeda-beda. Keberagaman perbedaan itulah yang akan membuat perhatian pimpinan tidak hanya bertuju pada satu orang akan tetapi harus mewakili semua karyawan secara adil. Peningkatan kualitas kinerja dapat dilalukan dengan cara mempertimbangkan aspek utama

yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karakter pribadi seorang karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya. Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan. Beban kerja menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seiring dengan perkembangan zaman dalam persaingan pasar yang mengistilahkan bahwa “ siapa yang cepat dalam segala hal itulah yang akan menjadi pemenang dalam persaingan”. Setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan kepada perusahaan. Yang menjadi masalah adalah ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar karyawan.

Terkadang, pimpinan memandang kemampuan semua karyawan adalah sama yang mana tidak sesuai dengan kenyataan. Sebagai contoh jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan banyak maka akan memicu timbulnya stress kerja/overload kerja. Sebaliknya jika karyawan merasa porsi beban kerja yang

diberikan sedikit maka akan menimbulkan sikap menganggur / terlalu santai dalam bekerja. Maka dari itu, pimpinan yang baik harus memperlakukan betul pemberian porsi beban kerja kepada karyawan dan telah disesuaikan dengan kemampuan/skill yang dimiliki setiap karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, cermat, dan tepat waktu.

Selain faktor diatas, kondisi kerja seorang karyawan selain dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan beban kerja ada juga lingkungan kerja yang dapat menciptakan rasa kenyamanan dan semangat kerja sehingga tidak mengganggu proses kerja. (Mangkunegara, 2013) menyatakan lingkungan kerja adalah segala keadaan berkaitan dengan aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya proses kerja untuk mencapai produktivitas dan kepuasan. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup tata ruangan, penerangan (cahaya), suara, warna, dan yang lainnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah kehidupan social dan fisik di dalam perusahaan yang berpengaruh di dalam pekerjaan. Meliputi sosial adapun contohnya yaitu cara kita bersosialisasi kepada sesama karyawan. Sedangkan fisik contohnya melatih bentuk atau kondisi yang mudah di lihat seperti bangunan yang rapi, bersih, dan wangi sehingga karyawan nyaman saat bekerja. Maka dari itu lingkungan kerjabisa menjadi faktor pendukung kinerja karyawan agar menciptakan rasa nyaman dan tenang.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Jaya Sembako yang terdiri dari 34 orang karyawan, yang berlokasi di Banjar Kedampal, Desa Abiansemal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian karyawan pada Jaya Sembako, terdapat permasalahan diantaranya :

Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, rendahnya disiplin kerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya sehingga dapat menghambat pekerjaan. Permasalahan diatas juga didukung dengan data yang meliputi rekapitulasi data absensi kehadiran dan ketidakhadiran Jaya Sembako periode Januari – Desember 2022. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut.

Tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya berfluktuasi tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juni yaitu 33 orang ditunjukkan pada tabel 1. Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan kurang yaitu karyawan terlambat datang, bolos sehingga dapat menghambat pekerjaan. Dari tabel 1 dibawah , rekapitulasi absensi dapat dilihat presentase yang berfluktuasi dimana tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada bulan Juni itu sebesar 3,46% . Rata – rata tingkat kehadiran dan ketidakhadiran yaitu 3,27%. Menurut Flippo (2015) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah 3%, namun data dibawah dapat dilihat adanya tingkat kehadiran dan ketidakhadiran yaitu 3,27%. Menurut Flippo (2015) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah 3%, namun data dibawah dapat dilihat adanya tingkat ketidakhadiran

hadiran yaitu 3% yang menunjukkan kerja karyawan. adanya indikasi kurangnya disiplin

Tabel 1
Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan Jaya Sembako
Abiansemal
Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4 = (2X3)	5	6 = (4 - 5)	7 = (5:4)X100
Januari	34	27	918	32	886	3,48%
Februari	34	24	816	29	787	3,54%
Maret	34	26	884	32	852	3,61%
April	34	26	884	30	854	3,39%
Mei	34	27	918	32	886	3,48%
Juni	34	26	884	33	851	3,73%
Juli	34	27	918	30	888	3,26%
Agustus	34	27	918	24	894	2,61%
September	34	26	884	26	858	2,94%
Oktober	34	27	918	28	890	3,05%
November	34	26	884	31	853	3,50%
Desember	34	27	918	25	893	2,72%
Rata – Rata						3,27%

Sumber: Jaya Sembako Abiansemal (2022)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yunanto Arga Sembodo (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S, (2017) bahwa, disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri, Nanda Ayu (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerja pun semakin meningkat. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh

Sophie Amelia (2020) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati, *et al.*, (2021), Nucifera, Prihatin, (2022), Setiawati, dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan oleh Khairunnisa, Dian Septy, (2023) dan Ferrania (2017) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Ulya Hatta, 2021), (Khairunnisa, Dian Septy, 2023), (Firdaus, Moch Iqbal, 2021), (Yuliana, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun

bertentangan dengan penelitian dari Safira (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan penelitian mengenai disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali dan memberikan informasi yang lebih baik serta mengisi kesenjangan penelitian yang ada mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ” **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jaya Sembako Abiansemal**”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. Locke mengemukakan bahwa maksud- maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat

kinerja yang ingin di capai oleh individu.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

3) Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Menurut (Monika, 2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

4) Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Menurut (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah semua yang dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan dari

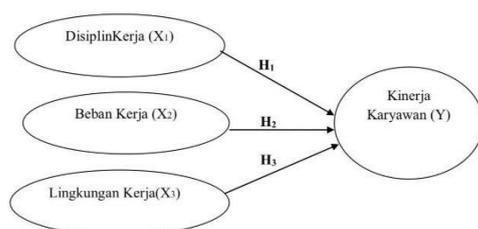
dalam maupun luar”. Menurut (Yoyo & April, 2021) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan tempat yang ada di sekitar karyawan di mana dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.”

5) Kinerja Karyawan

Simamora (2017) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2018) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya, serta mendapatkan bantuannya perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Kerangka Berpikir

2) Hipotesis.

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Jaya Sembako Abiansemal yang beralamat di Banjar Kedampal, Desa Abiansemal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Objek Penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jaya Sembako Abiansemal. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada Jaya Sembako Abiansemal yang berjumlah 34 orang karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data yaitu metode observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200, di mana nilai tersebut memiliki nilai

signifikansi $0,200 > 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan mempunyai nilai koefisien $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi.

2) Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.797 ^a	0.636	0.599	0.40207

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel diketahui nilai R sebesar 0,797, maka dapat disimpulkan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako.

3) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,636 x 100% menjadi 63,6%, sehingga dapat disimpulkan 63,6% variasi kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal yang mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sisanya sebesar 36,4% (100%-63,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel diketahui nilai F sebesar 17,460 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerjasecarabersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.

5) Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.285	0.749		3.051	0.005
Disiplin Kerja	0.361	0.108	0.404	3.354	0.002
Beban Kerja	-0.286	0.079	-0.453	-3.638	0.001
Lingkungan Kerja	0.322	0.148	0.289	2.174	0.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel dapat diuji hipotesis sebagai berikut.

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,361 memiliki thitung sebesar 3,354 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Hal ini berarti Hipotesis 1 terbukti.

- 2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0,286 memiliki thitung sebesar -3,638 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Hal ini berarti Hipotesis 2 terbukti.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,322 memiliki thitung sebesar 2,174 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Hal ini berarti Hipotesis 3 terbukti.

6) Pembahasan Penelitian

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Maka ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yunanto (2020), Wales et al., (2017), Dwiyantri (2021) dan Priyanto (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Pengaruh beban kerjaterhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Maka ini berarti semakin rendah beban kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Hasil penelitian Setyawan (2016) menyatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Adanya hubungan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian Lukito (2019) dan Iskandar (2017), yang menghasilkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Maka ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ulya (2021), Khairunnisa, (2023), Firdaus (2021) dan Yuliana (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.
- b) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.
- c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jaya Sembako Abiansemal.

2)Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a) Bagi Jaya Sembako
 1. Pada variabel disiplin kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan, saran yang diberikan kepada manajemen Jaya Sembako agar meningkatkan melakukan briefing kepada karyawan mengenai pentingnya datang tepat waktu, selain itu mungkin dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang selalu datang tepat waktu.
 2. Pada variabel beban kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, saran yang diberikan kepada manajemen Jaya Sembako agar menyesuaikan beban jam kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa bekerja melebihi

jam kerja yang telah ditetapkan.

3. Pada variabel lingkungan kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Tersedia fasilitas kerja yang memadai, saran yang diberikan kepada manajemen Jaya Sembako agar mempertimbangkan untuk memperhatikan dan memperbaiki fasilitas yang tersedia seperti toilet dan ruang istirahat karyawan.
- b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel bebas yang daapt memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian seperti motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *BENING*, 8(1), 115.
- Dwiyanti, N. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja di PT. Krakatau Jasa Logistik Cilegon)* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Firdaus, M. I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pt Makmur Mapan Surabaya* (Doctoral

- dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Gani, N., Rahman, M. A., & Hatta, U. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar). *Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(1).
- Khairunnisa, D. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Non Manajerial dalam Divisi Personalia PT Hotel Bumikarsa Bidakara Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Nucifera, P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Priyanto, Fery (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat. Masters thesis, Universitas Terbuka. Skripsi. Program Pascasarjana univeristas terbuka.
- Rahman, F., Broto, B. E., & Pitriyani, P. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 387-396.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Sembodo, Y. A. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).