

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN KUMBASARI BADUNG

Ni Nyoman Ari Putri Apsari¹ | I Gede Rihayana² | Bagus Nyoman Kusuma Putra³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: ariputri885@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dan perbedaan fokus bahasan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (*research problem*) yaitu belum tercapainya target kredit pada tahun 2023 dan dapat dilihat juga target tersebut mengalami fluktuatif di setiap bulannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung dengan sampel penelitian yang berjumlah 47 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung, sehingga semakin baik lingkungan kerja pada Perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung, sehingga semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang penting bagi suatu perusahaan yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja yang diberikan karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya adalah dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Haslindah, dkk. (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan berdasarkan kualifikasi yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan bertahan lama bekerja disebuah perusahaan, sehingga perusahaan akan semakin produktif dalam beroperasi. Maka dari itu, perusahaan

diharapkan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri (Sembiring, 2020). Sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara bersama manajer Koperasi Konsumen Kumbasari Badung, bahwa ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas kerja yang menurun.

Tabel 1**Data Tingkat Realisasi Pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung Tahun 2023**

No	Bulan	Target Kredit	Realisasi Kredit	Persentasi Realisasi (%)
1	2	3	4	$5 = (4:3) \times 100$
1	Januari	3.500.000.000	3.525.000.000	100,7
2	Februari	3.500.000.000	3.450.000.000	98,57
3	Maret	3.500.000.000	3.290.000.000	94,00
4	April	3.500.000.000	3.300.000.000	94,28
5	Mei	3.500.000.000	3.500.000.000	100
6	Juni	3.500.000.000	3.355.900.000	95,88
7	Juli	3.500.000.000	2.990.000.000	85,42
8	Agustus	3.500.000.000	2.880.000.000	82,28
9	September	3.500.000.000	3.379.000.000	96,54
10	Oktober	3.500.000.000	3.388.900.000	96,82
11	November	3.500.000.000	3.400.000.000	97,14
12	Desember	3.500.000.000	3.435.000.000	98,14
Jumlah		42.000.000.000	39.894.300.000	94,98

Berdasarkan Tabel 1 bahwa belum tercapainya target kredit pada tahun 2023 dan dapat dilihat target tersebut mengalami fluktuatif di setiap bulannya. Selain target yang tidak tercapai, terdapat beberapa keluhan dari konsumen terkait kinerja karyawan, yaitu kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu tempat kerja, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah fasilitas yang berada di sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan (Darmadi, 2020). Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yakni kurangnya pembaharuan pada penggunaan tablet elektronik yang sering kali tidak berfungsi atau kelebihan bebas saat digunakan untuk bertransaksi dengan nasabah sehingga

mengakibatkan keterlambatan dalam pengolahan laporan secara online. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sanaputra, dkk. (2021), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Karyawan yang terlatih akan menyadari bahwa mereka menjalankan tanggung jawab mereka dengan serius dan akan menjadi karyawan yang percaya diri yang mampu berkontribusi dalam perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan.

Tabel 2**Persentase Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Kumbasari Badung Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Persentase Absensi (%)
1	Januari	21	46	35	3,62
2	Februari	23	46	39	3,69
3	Maret	24	47	29	2,57
4	April	22	47	42	4,06
5	Mei	23	47	33	3,05
6	Juni	24	47	31	2,75
7	Juli	25	47	30	2,55
8	Agustus	22	47	19	1,84
9	September	25	47	37	3,15
10	Oktober	26	47	53	4,34
11	November	26	47	37	3,03
12	Desember	23	47	33	3,05
Jumlah					37,70%
Rata-rata					3,14%

Berdasarkan Tabel 2 terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung tahun 2023 cenderung tinggi Dimana rata-rata persentase sebesar 3,14%. Menurut Mahrizal (2019) tingkat absensi yang wajar dibawah 3%, diatas 3 sampai 10 dianggap tinggi. Dan masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, seperti menunda pekerjaan yang harusnya diselesaikan pada hari tersebut, hadir tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan, serta pulang lebih awal. Hal ini menandakan adanya penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, menurut Muhamad, dkk. (2022) kepuasan kerja merupakan tingkat efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Hal ini mencakup pandangan umum karyawan tentang perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterimanya dan tingkat yang diharapkannya, serta apakah pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan mereka akan memiliki rasa keterikatan yang lebih besar atau komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kehidupan kerja yang berkualitas serta memungkinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung adalah *gaji/pay*, yang rata-rata gaji dari 47 orang karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung masih dibawah standar UMR Kota Denpasar. Karyawan Koperasi Konsumen Kumbasari Badung berpendapat bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahterannya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung maka peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung”**.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) digagas oleh Locke (1968), sebuah teori motivasi yang menyoroti hubungan antara kinerja dan tujuan. Menurut teori ini, perilaku karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi, dan tindakan serta hasil di tempat kerja akan dipengaruhi oleh komitmen terhadap tujuan. Menetapkan tujuan yang tepat dan terdefinisi dengan baik merupakan motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja sesuai tujuan. Pencapaian tujuan-tujuan ini juga sangat bergantung pada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, penerapan teori penetapan tujuan dapat meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan anggarannya, karena pekerja terampil yang menerima umpan balik akan lebih mungkin untuk melakukan yang terbaik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diseberikan kepadanya. Karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang tepat, melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan disiplin, serta mematuhi segala aturan yang ada, akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2019) terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Makkuradde, dkk. (2021) lingkungan kerja merupakan kondisi ataupun suasana disekitar karyawan, selama waktu karyawan melakukan kegiatan yang mana kegiatan tersebut mempunyai pengaruh bagi karyawan pada waktu melakukan kegiatan kerja dalam rangka menjalankan operasional perusahaan. Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Hasibuan dan Arnesih, 2020). Menurut Purnami, dkk., (2019) terdapat tiga indikator lingkungan kerja yaitu, penerangan atau cahaya di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017:86) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Karyawan yang terlatih akan menyadari bahwa mereka menjalankan tanggung jawab mereka dengan serius dan akan menjadi karyawan yang percaya diri yang mampu berkontribusi dalam perusahaan. Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja atau kinerja yang akan dicapai. Menurut Saputri (2021) terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu, kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan bertanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Huynh (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi yang menggambarkan berbagai kepuasan pengalaman karyawan untuk berbagai aspek pekerjaan mereka. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Hal ini mencakup pandangan umum karyawan tentang perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterimanya dan tingkat yang diharapkannya, serta apakah pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak. Menurut Robbins (2015:181) terdapat tiga indikator kepuasan kerja yaitu, kondisi kerja yang mendukung, gaji, dan rekan kerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Afandi (2018) berpendapat lingkungan kerja dapat mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Fasilitas yang baik, kondisi kerja yang higienis, dan hubungan yang positif di antara rekan kerja dapat meningkatkan motivasi, hasil kerja, dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang ideal. Hal tersebut didukung oleh Sadewo, *et al.*, (2021); De Jesus (2023) dan Kurniawanto, *et al.*, (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhyadin (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja individu, efektivitas tim, dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku di perusahaan akan mampu mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Iptian, *et al.*, (2020); Amri, *et al.*, (2021) dan Kurniawan, *et al.*, (2022) serta Agustina *et al.* (2024) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Karyawan lebih cenderung terdorong, antusias, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka ketika bahagia dalam posisi mereka. Dedikasi, daya cipta, dan produktivitas karyawan semuanya dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja yang tinggi, dan hal ini meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Hustia, *et al.*, (2021); Egenius, *et al.*, (2020) dan Rinny, *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Konsumen Kumbasari Badung yang beralamat di Jalan Gajah Mada, Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Konsumen Kumbasari Badung yang berjumlah 47 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	47
Test Statistic	0,108
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Lingkungan kerja	0,294	3,397

Disiplin kerja	0,342	2,927
Kepuasan kerja	0,201	4,984

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,941	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,397	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,587	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,185; 0,975 dan 0,603 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,664	0,780		0,851	0,399
Lingkungan kerja	0,496	0,115	0,423	4,319	0,000
Disiplin kerja	0,334	0,119	0,255	2,805	0,008
Kepuasan kerja	0,438	0,157	0,331	2,786	0,008
R					0,937
R Square					0,878
Adjusted R Square F					0,870
Statistic					103,433
Signifikansi Uji F					0,000

Berdasarkan hasil Tabel 6 diperoleh nilai $a = 0,664$; nilai $b_1 = 0,496$; nilai $b_2 = 0,334$ dan nilai $b_3 = 0,438$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,664 + 0,496X_1 + 0,334X_2 + 0,438X_3$$

Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa:

$b_1 = 0,496$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = 0,334$, hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$b_3 = 0,438$ hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil kalkulasi pada Tabel 6 diperoleh hasil korelasi berganda R bertanda positif sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 6 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,870. Hal ini berarti lingkungan kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung sebesar 87,0% sedangkan sisanya sebesar 13,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji F (F-test)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *F statistic* yaitu 103,433 dan nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 di atas, maka hasil uji t dijabarkan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung (X_1)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,496 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung (X_2)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,334 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

- c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi

Konsumen Kumbasari Badung (X_3)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai *Unstandardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,438 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Hal tersebut menunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadewo, et al., (2021); De Jesus (2023) dan Kurniawanto, et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Hal tersebut menunjukkan jika karyawan yang disiplin cenderung mempunyai kinerja yang baik karena mampu mengatur waktunya secara efektif, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan menjaga kualitas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iptian, et al., (2020); Amri, et al., (2021) dan Kurniawan, et al., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Hal tersebut menunjukkan jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang baik, kesempatan untuk berkembang dan hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan, mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia, et al., (2021); Egenius, et al., (2020) dan Rinny, et al., (2020)

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Artinya semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Kumbasari Badung.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya berfokus pada tiga variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi finansial dan komitmen organisasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198-7206.
- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (Case study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.



- De Jesus, F. S. (2023). The influence of work environment on employee performance. *Journal of International Business, Management and Finance Studies*, 1(1), 23-29.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-489.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh prestasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282-294.
- Haslindah, Kamase, J., & Hajering. (2020). Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 90-121.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28-38.
- Huynh, T. N., & Hua, N. T. A. (2020). The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: Evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises. *Journal of Advances in Management Research*.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The effect of work motivation and work discipline on employee performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 150-162.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28-32.
- Makkuradde, S., Mointi, R., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). Peningkatan semangat kerja pegawai melalui motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 255-265.



- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Management*, 5(2), 203-215.
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* [Undergraduate thesis, Universitas Sanata Dharma]. <https://repository.usd.ac.id/33507/>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. **E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8*(9), 5611-5631.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 39-48.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 213-222.
- Sanaputra, I. D. M., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Ground Support Equipment (GSE) PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *VALUES*, 2(3).
- Saputri, A. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Singodimejo. (2017). *Manajemen sumber daya berbasis manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.
- Tiniari, N. K. H. N., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(7), 1343-1353.