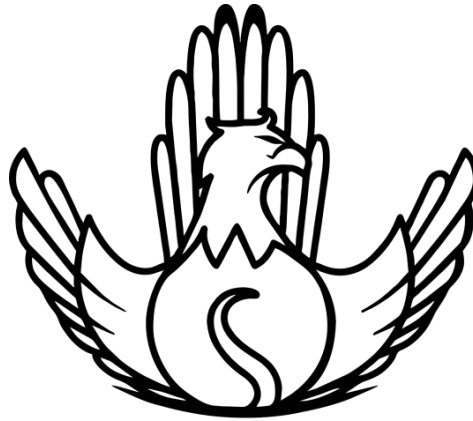


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASSALAAM HYPERMARKET**



STIE
Surakarta

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
Namira Yusticia
21110019

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tugas Akhir

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASSALAAM HYPERMARKET

Oleh:
Namira Yusticia
21110019

Disetujui dan dipertahankan di hadapan
Dewan Penguji Tugas Akhir Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 10 Desember 2025
Dosen Pembimbing



Aditya Lilivan, S.M.B., M.M.
NUPTK. 543876766813104

PENGESAHAN PENGUJI

Tugas Akhir

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI ASSALAAM HYPERMARKET**

Oleh:
Namira Yusticia
21110019

Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Tugas Akhir
Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 11 Februari 2021
Dewan Penguji

Aditva Lilivan, S.M.B., M.M.
Ketua

Juni Kristanto, S.M., M.M.
Anggota

:
:
:

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta

Aditva Lilivan, S.M.B., M.M.
NUPTK: 5438767668131040

Kepala Program Studi S1 Manajemen

Muhammad Svihabuddin, S.Hum., M.M.
NUPTK. 0256772673130313

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Namira Yusticia
NIM : 21110019

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASSALAAM HYPERMARKET adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam Tugas Akhir ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Tugas Akhir dan gelar yang saya peroleh dari Tugas Akhir ini.

Sukoharjo, 10 Desember 2021

Menbuat Pernyataan,



Namira Yusticia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sebutlah namaNya, Tetap di jalanNya, kelak kau mengingat, kau kan teringat,
Teruslah Berenang lanjutlah Mendaki.”

(33x-Perunggu)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- Kedua orang tua yang senantiasa memberi arahan serta dukungan tak lupa doa yang dipanjatkan.
- Diri saya sendiri yang telah bertahan sampai detik ini.
- Teman-teman saya yang telah memberi dukungan dalam proses penyusunan skripsi.
- Para staff / dosen pengajar STIE Surakarta yang telah memberi ilmu selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta kesehatan, sehingga tugas akhir skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE)

Dalam proses penulisan skripsi ini penyusun dibantu oleh berbagai pihak terkait serta bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tugas akhir skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku Ketua STIEA Surakarta
2. Bapak Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen
3. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan ilmu, bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Bapak Juni Kristanto, S.M., M.M. selaku dosen penguji.
5. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE) yang telah memberikan Ilmu, pengetahuan dan pengajaran kepada penulis selama perkuliahan
6. Kedua orang tua serta keluarga yang selalu memberikan dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE)

Penyusun menyadari bahwa tugas akhir skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman yang dimiliki. Penyusun berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak terutama civitas akademik serta saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Surakarta, 2025

Namira Yusticia

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Kajian Teori	5
B. Penelitian Terdahulu.....	8
C. Kerangka Berpikir	10
D. Hipotesis Penelitian	11
BAB III METODE PENELITIAN	12
A. Objek Penelitian	12
B. Populasi dan Sampel.....	13
C. Teknik Pengambilan Data.....	14
D. Definisi Operasional Variabel.....	14
E. Teknik Analisis Data	15
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	23
A. Deskripsi Data Penelitian.....	23
B. Pembahasan.....	29

BAB V PENUTUP.....	32
A. Kesimpulan	32
B. Saran.....	32
DAFTAR PUSTAKA	34
LAMPIRAN	36

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	14
Tabel 3.2. Skala Penilaian Jawaban Angket	15
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	23
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia	24
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas	24
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	25
Tabel 4.6. Hasil SPSS Uji Normalitas	25
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas	26
Tabel 4.8. Hasil Uji Autokorelasi	26
Tabel 4.9. Hasil Uji Heterokedastisitas	27
Tabel 4.10. Hasil Uji Persamaan Regresi	28
Tabel 4.11. Hasil Uji T	28
Tabel 4.12. Hasil Uji F	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

10

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Assalaam Hypermarket. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap Perusahaan pasti ingin mencapai satu tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan dalam waktu yang panjang. Agar tercapainya tujuan Perusahaan harus didukung oleh seluruh bagian perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Santoso, 2017) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020) dalam jurnal telah dijelaskan bahwa tujuan sebuah organisasi akan tercapai jika sumber daya memiliki peranan aktif demi mendukung tercapainya sebuah tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia menjadi aset organisasi yang harus dijaga, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain, hal ini sesuai dengan pernyataan (Badriyah, 2015) yang dijelaskan dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020)

Assalaam Hypermarket Sukoharjo menjadi salah satu pusat perbelanjaan modern yang telah bekerja sama dengan lebih dari 250 pemasok yang tersebar di Indonesia, serta menaungi sekitar 200 penyewa dengan banyak produk yang dimiliki perusahaan. Dalam menjalankan usahanya, Assalaam Hypermarket memiliki visi untuk selalu bisa memenuhi kebutuhan masyarakat dengan berbagai produk yang dimiliki. Dan tetap mengacu pada misi dengan memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggan dengan tata cara yang amanah dan produk yang berkualitas, serta menjalin kemitraan yang saling menguntungkan bagi pelanggan dan karyawannya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan terhadap kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Kinerja yang baik menjadi salah satu faktor utama bagi perusahaan karena akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan menjalin hubungan yang baik antar sumber daya di dalam organisasi Perusahaan berharap dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan motivasi karyawan itu sendiri, dengan cara tersebut maka akan dapat memengaruhi kinerja organisasi, sesuai dengan pernyataan (Suryadana, 2015:168) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020)

Perusahaan yang baik yaitu Perusahaan yang dapat membimbing karyawannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan terciptanya kinerja karyawan yang efektif diperlukan beberapa faktor pendukung yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan berpengaruh

terhadap terjaganya tata tertib dan kelancaran pada saat pelaksanaan kerja sehingga dapat didapatkan hasil yang optimal (Suwondo dan Susanto, 2015) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020) Hal ini menjelaskan bahwa disiplin yang tinggi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dengan baik sesuai tujuan organisasi (Santoso, 2017) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020) Bila peraturan yang ada dalam perusahaan tidak dipatuhi, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang dimaksud memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan dapat mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik, akan menunjukkan bahwa adanya kondisi kedisiplinan yang baik (Sutrisno, 2009:86) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020)

Pengoptimalan kinerja karyawan sangat membutuhkan peranan aktif oleh perusahaan sebagai penggerak motivasi kerja. Murty dan Hundiwinarsih (2012) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020) menjelaskan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan lebih terlihat aktif dan bersemangat saat menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka akan lebih menunjukkan peran pasif dan tidak bersemangat saat menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi, akan terus bertahan di perusahaan dan akan terus berusaha sebaik mungkin demi tercapainya hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan sifat yang merasa terikat dan akan tetap tinggal di perusahaan dan ikut andil demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan membuat karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk tetap berkomitmen dengan menjalankan tugasnya sebaik mungkin (Hutagalung & Ritonga, 2018) dalam jurnal (HANNA MASFUFAH, 2020). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Assalaam Hypermarket”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat di peroleh beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket?
3. Apakah lingkungan kerja disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Assalaam Hypermarket?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat bagi objek

Memberikan peranan aktif bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat memperluas pengetahuan dan cara pengaplikasian teori yang diperoleh saat melakukan penelitian dan akan dapat diterapkan pada proses perkuliahan ke dalam praktek nyata dan untuk menyelesaikan tugas akhir.

3. Bagi Universitas

Universitas dapat menggunakan hasil data penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti lain yang memiliki keinginan untuk melanjutkan penelitian dengan tema yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2004: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan itu sendiri. Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gabungan dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang terlihat dari hasil kerjanya, Sulistiyani (2003: 223).

Petunjuk Pengertian Kinerja menurut Robbins dan Judge (2016: 260) kinerja karyawan memiliki lima petunjuk yaitu:

- **Kualitas**
Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan untuk diselesaikan karyawan dengan melihat dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.
- **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, mengacu pada jumlah hasil yang dapat terselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.
- **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas karyawan dapat menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan, mengacu pada waktu yang sudah ditentukan. Sehingga dapat dilihat dari hasil kerja yang mengacu pada kuantitas serta memaksimalkan rentang waktu yang sudah ditentukan untuk menyelesaikan aktivitas tersebut.
- **Efektivitas**
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan jumlah hasil dari setiap tugas dalam penggunaan sumber daya.

- **Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima arahan, bantuan atau bimbingan dari pengawas.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi menurut Sunyoto (2012). Menurut Schultz dalam jurnal (Niken Afiana dkk, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat yang berhubungan dengan bahan atau alat yang digunakan, serta lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengelolaan kerja yang baik sebagai individu atau kelompok.

Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja menurut Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014 (F Hidayat, dkk 2021) sebagai berikut:

- **Penerangan**

Penerangan di lingkup tempat kerja sangatlah penting. Dikarenakan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang optimal.

- Udara

Pekerja juga harus mendapatkan sirkulasi udara dengan baik. Dikarenakan udara yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengakibatkan rasa tidak nyaman dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal

- Kebersihan

Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, kebersihan sangatlah diperlukan agar karyawan dapat merasa nyaman saat melakukan pekerjaan, sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu menaati dan menjalankan berbagai peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan menunjukkan seberapa besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Sutrisno (2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan kerja untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah kewajiban yang sangat mutlak untuk dilaksanakan oleh karyawan didalam suatu organisasi, maupun dengan tetap menjalankan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang bersifat lisan dengan harapan mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Simamora Dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut,

- Kepatuhan pada peraturan
Kepatuhan pada peraturan merupakan tingkat kedisiplinan seorang karyawan.
- Efektif dalam bekerja
Efektif kerja dalam perusahaan merupakan salah satu usaha untuk mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat.
- Ketepatan waktu yang tepat
Ketepatan waktu yang tepat dapat mengacu pada hasil absensi yang menjadikan penunjuk dasar sebagai acuan kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan.
- Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
Penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan hal yang diharapkan dari semua karyawan dan hanya bisa dicapai jika waktu dikelola secara efisien.
- Kehadiran tepat waktu
Kehadiran tepat waktu menjadi bahan acuan yang mendasar untuk melihat dan mengatur kedisiplinan karyawan.
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Menyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah salah satu tujuan utama yang diharapkan dari semua karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai rentang waktu yang telah ditentukan, dan hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

B. Penelitian Terdahulu

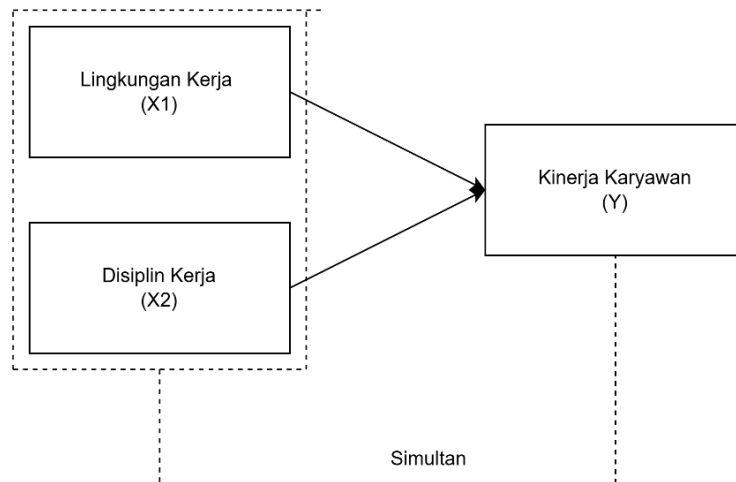
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil/Temuan
1	Ronal Donra Sihalo 1) , dan Hotlin	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA	Variabel bebas: Lingkungan kerja	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil/Temuan
	Siregar 2) , 2019	KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kartika Yuliantari1 , Ines Prasasti2 , 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	Variabel bebas: Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja	Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja
3	Niken Afiana , 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap	Variabel lingkungan: Lingkungan Kerja Variabel Terikat; Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan , hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja menunjukkan positif signifikan
4	Rosimah , 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa	Variabel Lingkungan: Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variable independent memiliki pengaruh secara simultan maupun persial terhadap variable.
5	Muhammad Iqbal, 2022	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA	Variabel Lingkungan: Lingkungan Kerja Variabel Terikat:	Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil/Temuan
		SUMATRA SELATAN	Kinerja Karyawan	kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis (H1) : Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan Assalaam Hypermarket yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, tenang, dan teratur dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Schultz (Niken Afiana dkk, 2023) lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
2. Hipotesis (H2) : Disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan Assalaam Hypermarket, yaitu dengan adanya peraturan perusahaan akan menjadikan para karyawan lebih paham tentang sifat disiplin ditempat kerja. Sutrisno (2014) menyudutkan bahwa disiplin kerja meliputi sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Hipotesis (H3) : Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara simultan di Assalaam Hypermarket.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh sudut panjang karyawan terhadap lingkungan kerja yang semakin tinggi berdampak pada penurunan kinerja. Artinya, faktor lingkungan kerja di Assalaam Hypermarket sudah dianggap memadai sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin tinggi tingkat disiplin, seperti kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, kontribusi keduanya hanya sebesar 21,6% ($R^2 = 0,216$), dan sisanya 78,4% dipengaruhi faktor lain yang berada di luar penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (Assalaam Hypermarket)

Manajemen perlu memperkuat pondasi kedisiplinan kerja, karena faktor ini terbukti sangat mempengaruhi kedisiplinan kinerja. Pengawasan yang konsisten, penghargaan dan hukuman yang adil, serta pembinaan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi lingkungan kerja perlu dilakukan secara berkala, khususnya dalam aspek hubungan sosial, beban kerja, dan budaya dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya fisik,

tetapi juga mencakup komunikasi dan kerjasama antar karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan faktor lain di luar penelitian ini, seperti pemberian motivasi, peningkatan kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif, untuk mendorong kinerja lebih optimal.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan mampu menjaga kedisiplinan dalam bekerja, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun saat menyelesaikan tugas, karena disiplin terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan juga perlu meningkatkan sikap yang aktif dan kerjasama antar rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih beragam, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, sehingga dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih lengkap. Menggunakan metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar mendapatkan nilai lebih dalam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiana, N., & Ulfa, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 5(2), 351-359.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Baharuddin, A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada kantor PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Profit: Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 6(2).
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 72-84.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia.
- Iqbal, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
- Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.
- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 95-104.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.

- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rohman, A. (2017). Buku dasar-dasar manajemen.
- Rosminah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Suwondo, Diah Indriani. Eddy Madiono Sutanto. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan: JMK*, 17(2): 135-144
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.