

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SEMBAKO DI DESA PETANDAKAN BULELENG

KETUT SUDARNAYA¹; KETUT ERIKA JUNI YANTI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng. Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : erikajuni.id@gmail.com (Koresponding)

Submit: 25 Mei 2024

Review: 25 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This study aims to determine the effect of work discipline, teamwork, and work environment on employee performance. The type of research is quantitative research because it involves numbers and statistical calculation techniques. The population of this research is all grocery store employee in Petandakan Village. The sample selection in this research was used by saturation sampling means all members of the population are the sample in this research. The number of samples in the research obtained was 32 samples. Sources of data used in this study are primary data in the form of questionnaires measured by the Linkert scale and secondary data in the form of books, journals, theses, and other documents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 22 program. The results of this study indicate that (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (2) teamwork has a positive and significant effect on employee performance, and (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Teamwork, Work Environment, and Employee Performance*

Dari tahun ke tahun, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi saat ini terus mengalami persaingan yang ketat dan intens antar perusahaan. Selain keadaan di mana terjadi peningkatan persaingan, semua organisasi / lembaga sepenuhnya menuntut peningkatan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk mencapai kemajuan dalam persaingan, seseorang harus memiliki daya saing yang diperlukan untuk bersaing dengannya, yang membuat industri atau perusahaan bersaing untuk meningkatkan persaingan di pasar nasional dan internasional. Dengan adanya SDM yang baik dapat menjelaskan tujuan bisnis yang ingin dicapai dalam suatu bisnis, dengan mempunyai alat hebat / maju dengan professional tinggi (Candana, 2018)

Salah satu motivasinya adalah gaji yang baik, pekerjaan yang aman, fasilitas bisnis yang lengkap, suasana kerja yang menyenangkan atau nyaman, kepemimpinan dan arahan yang adil dan bijaksana, instruksi dan aturan tertulis yang jelas agar perusahaan dan karyawan dapat bekerja bersama dalam

anggota (tim) untuk mencapai tujuan (Candana, 2018)

Untuk menerapkan aturan organisasi atau perusahaan, seseorang membutuhkan aturan dan disiplin kerja. Menurut Fathoni dalam Safrina (2017) disiplin kerja adalah seseorang yang berperilaku dalam hati nurani dan keinginan untuk menerapkan semua aturan organisasi dan hukum yang berlaku seperti sikap orang yang tulus dan tulus dalam hal semua aturan dan komitmen terhadap fungsi dan perilakunya sesuai dengan peraturan. Menurut Simamora Candana (2018) disiplin adalah prosedur yang memperbaiki atau memberikan sanksi ketenaga kerja bagi yang melanggar aturan ini.

Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Menurut Kaswan (2014) di dalam tim, anggota tim diharapkan juga selalu dan saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling

mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Menurut Simamora dalam Candana (2018) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan energi untuk bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan. Menurut Nitisemito dalam Yantika et al. (2018) lingkungan kerja adalah seluruh keadaan di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Hasibuan dalam Anam & Rahardja (2017) menjabarkan kinerja adalah seseorang yang telah mencapai hasil kerja berdasarkan dari pengalaman kerja, kecakapan, maupun waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dari suatu organisasi. Berdasarkan observasi awal di Toko Sembako yang berada di Desa Petandakan, Buleleng masih dapat kekurangan yang dilakukan karyawan seperti Disiplin karyawannya. Berikut ini adalah Tabel 0.1 menunjukan absensi ketidakhadiran karyawan toko desa petandakan.

Tabel 1.1
Data Karyawan Toko Sembako Di Desa Petandakan, Buleleng Tahun 2024

Toko	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran Karyawan			Presentasi Kehadiran
		Januari	Februari	Maret	
Dwidharma	15	20	10	12	35.33%
Ariawan	12	14	16	14	49%
Juwena	5	15	21	24	66.67%
Jumlah Hari kerja		30			

Sumber: Pemilik Toko Sembako (2024)

Dari tabel diatas menunjukan terdapat fenomena yang timbul karena berkaitan dengan kinerja karyawan di ketiga toko Desa Petandakan, salah satunya adalah disiplin kerja. Dapat lihat dari tabel 0.1 dari tiga bulan terakhir dari ketiga toko dihalaman selanjutnya, banyak karyawan masih memiliki disiplin kerja yang rendah dengan persentase kehadiran toko Dwidharma 35.33%, Ariawan 49% dan toko Juwena: 66.67%.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Lukito & Alriani (2018). Menurut Arifin (2020), karyawan

yang mampu memberikan kinerja optimal pada tugas-tugas yang diberikan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau Perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik personal maupun organisasional.

Bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Menurut Partika et al. (2021), Disiplin merupakan suatu tindakan yang perlu diterapkan oleh setiap individu, baik itu di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Setiap individu diharapkan bersedia mengikuti dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah disepakati sebelumnya, serta bersedia menerima konsekuensi atas pelanggaran peraturan tersebut.

Selain itu kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh kerjasama tim, Menurut Susanti et al. (2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Anggraeni & Saragih. (2019) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Karena Lingkungan kerja Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Toko Sembako Dwidharma, Juwena dan Ariawan yang beralamat di Jalan. Pulau Menjangan,

Desa Petandakan, Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Toko Sembako di Desa Petandakan, Buleleng dalam penelitian ini populasi peneliti diambil adalah 32 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh untuk menentukan responden penelitian yang berdampak pada seluruh populasi yang dijadikan sampel 32 karyawan dari ketiga toko sambako di Desa Petandakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi.

HASIL

Suatu instrumen dianggap valid jika koefisien korelasi Pearson Product Moment (r-hitung) yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r-tabel dengan tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Dalam penelitian ini nilai r-tabel untuk jumlah responden 32 orang dan Tingkat signifikansi (α) = 5% adalah 0,349. Berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Signifikasi	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,884	0,349	0,000	Valid
		X1.2	0,818	0,349	0,000	Valid
		X1.3	0,861	0,349	0,000	Valid
		X1.4	0,866	0,349	0,000	Valid
		X1.5	0,859	0,349	0,000	Valid
2	Kerjasama Tim (X ₂)	X2.1	0,858	0,349	0,000	Valid
		X2.2	0,897	0,349	0,000	Valid
		X2.3	0,853	0,349	0,000	Valid
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,907	0,349	0,000	Valid
		X3.2	0,907	0,349	0,000	Valid
		X3.3	0,895	0,349	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,800	0,349	0,000	Valid
		Y2	0,875	0,349	0,000	Valid
		Y3	0,826	0,349	0,000	Valid
		Y4	0,810	0,349	0,000	Valid
		Y5	0,848	0,349	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan data pada tabel 5.1 tersebut dapat dilihat bahwa semua instrument memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel yaitu 0,349 dan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen berada dalam kategori valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef Reliabilitas	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,908	5	Reliabel
Kerjasama Tim (X ₂)	0,838	3	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,884	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	5	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X₁) memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar

0,908, variabel Kerjasama tim (X₂) memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,838, variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,884, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,883. Dalam hal ini, semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar disbanding 0,6 (> 0,6) sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berada dalam kondisi reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	0,000
	Std. Deviation	0,843
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,101
	Negative	-0,088
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan data pada tabel 5.3 dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,101 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X ₁)	0,410	2,438
Kerjasama Tim (X ₂)	0,577	1,795
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,601	1,665

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel 5.4 dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas dan data dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.5 Hasil Uji Heterokedastitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.156	.755		.207	.838
Disiplin Kerja	-.010	.054	-.053	-.184	.855
Kerjasama Tim	-.013	.069	-.047	-.191	.850
Lingkungan Kerja	.065	.057	.271	1.143	.263

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 5.5 maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,855, variabel Kerjasama tim (X₂) memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,850, dan variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,263 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ yang artinya model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,040	1,160		2,620	0,014
1 Disiplin Kerja (X_1)	0,488	0,083	0,540	5,859	0,000
1 Kerjasama Tim (X_2)	0,378	0,106	0,282	3,561	0,001
1 Lingkungan Kerja (X_3)	0,312	0,087	0,274	3,596	0,001

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai constant (a) sebesar 3,040 sedangkan nilai (b/koeffisien regresi) dari variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,488, variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 0,378 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,312. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$+1,160$$

Tabel 5.7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.892	.88787
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan data pada tabel 5.7 maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* bernilai 0,892 yang menunjukkan bahwa variasi variabel disiplin kerja, kerjasama tim, lingkungan kerja mampu menjelaskan 89,2% variasi variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 5.8 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	f-tabel	Sig.
1 Regression	203.927	3	67.976	86.230	2,95	.000 ^b
1 Residual	22.073	28	.788			
1 Total	226.000	31				

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 86,230 dan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $86,230 > F_{tabel}$ 2,95 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak

yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X_1), variabel kerjasama tim (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5.9 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t-tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,040	1,160		2,620		0,014
1 Disiplin Kerja (X_1)	0,488	0,083	0,540	5,859	2,048	0,000
1 Kerjasama Tim (X_2)	0,378	0,106	0,282	3,561	2,048	0,001
1 Lingkungan Kerja (X_3)	0,312	0,087	0,274	3,596	2,048	0,001

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja bernilai 0,488 yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,488 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja karyawan, maka akan dibarengi dengan peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil uji statistik t maka dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai s nilai t_{hitung} 5,859 $>$ nilai t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik sendiri mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugasnya yang diamanahkan kepadanya sehingga mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Supomo & Nurhayati, 2018) Disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk melatih kepribadian karyawan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas (Ariesni & Asnur, 2021)

Dalam hal ini, apabila dilihat dari jawaban responden mengenai disiplin kerja

menunjukkan bahwa sebanyak 5 item pertanyaan memiliki hasil yang baik dengan skor rata – rata 4,07 dari skor maksimum 5. Dalam penelitian ini terdapat skor tertinggi dalam item – item pertanyaan atau yang paling dominan mengenai disiplin kerja yang terletak pada item nomor 2 yaitu “Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan teritb dan teratur” sebesar 4,19 yang membuktikan bahwa karyawan toko sembako di Desa Petandakan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tertib dan teratur.

Menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja merupakan fungsi operatif yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dimana semakin baiknya disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja maupun prestasi kerja yang diraihinya sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Kasyifillah (2023) bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin bagus produktifitas Perusahaan dan semakin mudahnya perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wairooy (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh Rahmawati et al. (2023) dan Tyas (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati (2022) dan Kasyifillah (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi kerjasama tim bernilai 0,378 yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kerjasama tim sebesar 1 satuan,

maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,378 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kerjasama tim karyawan, maka akan dibarengi dengan peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil uji statistik t maka dapat dilihat bahwa variabel kerjasama tim memiliki nilai nilai t_{hitung} 3,561 > nilai t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Fairuz et al., 2023). Hal ini juga didukung oleh pernyataan Prayudi (2020) bahwa semakin tinggi tingkat kerjasama tim, maka karyawan akan memiliki kekompakan yang solid dalam bekerja sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Dalam hal ini, apabila dilihat dari jawaban responden mengenai Kerjasama tim menunjukkan bahwa sebanyak 3 item pertanyaan memiliki hasil yang baik dengan skor rata – rata 4,02 dari maksimum 5. Dalam penelitian ini terdapat skor tertinggi dalam item – item pertanyaan atau yang paling dominan mengenai Kerjasama tim yang terletak pada item nomor 2 yaitu “Saya selalu menerima saran dengan baik dari rekan kerja” dengan skor rata – rata 4,09 yang membuktikan bahwa karyawan toko sembako di Desa Petandakan menyadari bahwa mereka berada dalam satu tim dimana apa yang mereka kerjakan akan saling berpengaruh sehingga segala kritik ataupun saran yang di dapat oleh sesama rekan kerja merupakan hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Elvina & Heriyanto (2024) yang berpendapat bahwa kerjasama tim lebih efektif dibandingkan dengan kerjasama individu karena dalam proses

kerjasama tim, para karyawan dapat menerima masukan, sanggahan, kritik, ataupun saran yang baik dan juga memotivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan Rahayu & Susanto (2024) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim yang kuat bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan mampu mendorong individu untuk bekerja sama dalam satu tujuan. Penelitian ini juga didukung oleh Fairuz et al. (2023) dan Prayudi (2020) yang menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Farica & Renwarin (2022) yang mendapatkan hasil bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi kerjasama tim bernilai 0,312 yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,312 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja karyawan, maka akan dibarengi dengan peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil uji statistik t maka dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,596 >$ nilai $t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tempat kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada hasil kerjanya. Hal tersebut menjadikan

lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik (Widiana & Heryanda, 2023)

Dalam hal ini, apabila dilihat dari jawaban responden mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 3 item pertanyaan memiliki hasil yang baik dengan skor rata – rata 4,25 dari maksimum 5. Dalam penelitian ini terdapat skor tertinggi dalam item – item pertanyaan atau yang paling dominan mengenai lingkungan kerja yang terletak pada item nomor 3 yaitu “kerjasama antar karyawan sudah terjalin baik” dengan skor rata – rata 4,34 yang membuktikan bahwa karyawan toko sembako di Desa Petandakan menyadari bahwa lingkungan kerja non fisik yang dinilai dari terjalin baiknya kerjasama antara karyawan sudah berjalan baik.

Adanya hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan akan menimbulkan rasa nyaman dan semangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan toko sembako di Desa Petandakan menjadi lebih baik karena setiap karyawan juga akan memperhatikan lingkungannya jika ada yang membuat tidak nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kerjanya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari Rahayu (2019) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi besar dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ismoyo (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurutnya, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Widiana & Heryanda (2023) dan Rahayu (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak didukung oleh penelitian

yang dilakukan Wulan (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan toko sembako di Desa Petandakan.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kerjasama tim yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan toko sembako di Desa Petandakan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin bagusnya dan kondusifnya lingkungan kerja dalam tempat kerja karyawan maka semakin bagus pula kinerja karyawan toko sembako di Desa Petandakan

DAFTAR RUJUKAN

- Agung dan Astuti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Non Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anggraeni, L., & Saragih., R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *E-Proceeding of Managemen*, 6(1). <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.154>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Arifandi, M., & Presilawati, F. (2020). Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9(2), 133–168. <https://doi.org/10.37598/jimma.v9i2.814>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA)*, 3(2).

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Elvina, I., & Heriyanto. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Support Di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(5), 1599–1606.
- Fairuz, J., Mustamir, H., & Salandra, T. (2023). Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspem Cabang Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11). <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4398>
- Farica, T., & Renwarin, J. M. J. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi pada PT. MAB. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1). <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf>
- Handoko. (2023). *DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN SEWING PROSES I DI PT. HOP LUN INDONESIA*.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ilham, M. (2020). *Efektivitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerja Sama Tim Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Komputer Indonesia.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Jane Quinta, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya) (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September*, 2686–1771.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kasyifillah, M. H. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT USAHA YEKAPEPE SURABAYA Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas

- Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Partika et al. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pramesrianto, A., Edward, & Amin, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prayudi, K. B. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Rahadiyan, A., Triatmanto, B., & Respati, H. (2019). The Effect of Motivation and Situational Leadership Style Towards Employee Performance Through Work Satisfaction at Developer Company. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 5(4), 249–256. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2019.33162>
- Rahayu, C. N. S., & Susanto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT CDS ASIA. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 868–881.
- Rahayu, T. O. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Rahmawati, N., Ratnasari Langgeng, S., Azis Asmarazisa, D., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44.
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 1–9.
- 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.

- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Managemen*, 1(2). <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampea. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262–266. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum* (L. Malyani (ed.)). Yrama Widya.
- Susanti, Widyani, A. A. D., & Utami, S. N. D. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2, 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742/1394>
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(2), 57. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13583>
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. Universitas Brawijaya.
- Wairooy, M. A. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar*. 7(1).
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 3(2), 1–12.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(1). https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>