

# PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BYSTORE SINGARAJA

Putu Eka Nopiyani<sup>1</sup>; Kadek Dwi Wahyuni<sup>2</sup>

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

Submit: 22 Juni 2024

Review: 25 Juni 2024

Publish: 26 Oktober 2024

**Abstract:** This research aims to determine the influence of discipline, work environment and work culture on employee performance at Bystore Singaraja. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test (Goodness of Fit), hypothesis testing, using the SPSS Version 21.0 for Windows application. The results of this research show that the influence of discipline has a positive and significant effect on employee performance at Bystore Singaraja with a t-count > t-table (3.734 > 1.693) with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Bystore Singaraja, t-count > t-table (2.210 > 1.693) with a significance level of  $0.035 < 0.05$ . Work culture has a positive and significant effect on employee performance at Bystore Singaraja with t-count > t-table (2.699 > 1.693) with a significance level of  $0.011 < 0.05$ . Based on the results of statistical test calculations, it is known that the value of F-count > F-table, (22.777 > 3.29), this indicates that discipline, work environment and work culture jointly influence employee performance with a significant level of  $0.000 < 0.050$ .

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

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin ketat kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap asset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan asset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetensi. Tidak jarang kita lihat banyak perusahaan baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi bisnis karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Bagaimanapun besarsuatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Oleh sebab itu untuk menjaga keberlangsungan usaha diperlukan kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut.

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 (Hidayati, 2023). Kinerja yang baik dan dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja akan mampu meningkatkan pendapatan atau dapat memajukan perusahaan tempatnya bekerja, yang tentu didukung oleh beberapa faktor seperti halnya kedisiplinan yang dimiliki ketika bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dan juga faktor budaya kerja yang diterapkan karyawan tersebut.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Rudymsari et al., (2022) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-

peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dengan beberapa kajian sebelumnya seperti kajian dari Quinta & Bernarto, (2021) di Perusahaan Counter hp yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Sunatar, 2023). Dalam lingkup kerja suatu perusahaan banyak sekali faktor penunjang yang membuat terlaksananya aktifitas suatu perusahaan antara lain salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal tersebut harus serius untuk diperhatikan untuk pencapaian tujuan utama perusahaan sehingga dapat mendorong berjalannya kegiatan perusahaan sesuai yang diharapkan pimpinan. Kinerja yang positif dapat terjadi jika dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti lingkungan kerja.

Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu didalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu. Sering kali dalam praktik, budaya kerja disebut pula budaya organisasi, namun makna dan esensinya hampir sama, yaitu yang menjadikan perusahaan itu tampak berbeda dari perusahaan lainnya. Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat,

kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja.

Tabel 1.1.  
Jumlah Penjualan dan Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Pada Bystore Singaraja Pada Tahun 2023

No	Bulan	Target	Jumlah Penjualan Dan Penyelesaian Pekerjaan	%
1	Januari	50	42	84
2	Februari	45	41	91
3	Maret	60	54	90
4	April	55	53	96,4
5	Mei	45	42	93,3
6	Juni	50	47	94
7	Juli	60	55	91,6
8	Agustus	55	51	92,7
9	September	50	46	92
10	Oktober	65	62	95,4
11	Nopember	55	49	89
12	Desember	60	52	86,6
<b>Total</b>		<b>645</b>	<b>549</b>	<b>91,3</b>

(Sumber : Bystore Singaraja)

Berdasarkan tabel 01 diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023 terdapat 645 unit hp yang harus terjual oleh para karyawan, jumlah target tersebut diperoleh dari transaksi online maupun offline yang sudah berlangsung di Bystore Singaraja, sedangkan jika dilihat dari jumlah penjualan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hanya 549 unit hp yang sudah terjual selama setahun terakhir ini. barang yang sudah dicek oleh para karyawan dari jumlah total 645 barang. Dimana pada bulan April terjadi jumlah penjualan pekerjaan paling tinggi dibandingkan bulan-bulan yang lainnya dengan persentase penjualan sebesar 96,4% dengan jumlah penjualan 53 dari jumlah target 55 unit hp. Sedangkan jika dilihat dari penjualan paling rendah terjadi pada bulan Januari yaitu dengan jumlah penjualan 42 unit hp namun target penjualan yang sudah ditentukan seharusnya terjual 50 unit hp dan jika dilihat dari persentase hanya 84%, dimana penurunan tingkat penjualan ini disebabkan oleh kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu promosi disosial media mereka masing-masing, dimana hanya mengandalkan customer offline yang datang ke *store* Pemahaman tentang peningkatan kedisiplinan dan budaya kerja sudah dilakukan dengan baik oleh pemilik usaha, begitupun dengan suasana lingkungan yang nyaman sudah dipenuhi dan dibarengi oleh pengembangan karir kepada para karyawan, namun belum bisa

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Target dibuat berbeda setiap bulannya karna jumlah hari dalam sebulan berbeda dan tergantung sepi/ramainya pembeli.

Wawancara yang peneliti lakukan terhadap pimpinan *Counter* Bystore Singaraja mengemukakan masih adanya fenomena yang terjadi didalam *Counter* seperti masih ada karyawan yang kurang menikmati pekerjaan yang telah diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya. Perbedaan sikap antar karyawan juga membuat kinerja perusahaan semakin menurun misalkan kurang bekerja sama antar karyawan yang akan menyebabkan tertundanya pekerjaan, kurang optimalnya sikap dalam melayani customer yang ingin membeli hp dan service hp, yang seharusnya karyawan mengikuti prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dan setelah diamati beberapa bulan terakhir ini, kinerja karyawan di Bystore singaraja kurang bagus, itu semua karena efek tugas kerjaan yang merangkap, dimana karyawan diharuskan untuk menguasai berbagai tugas karyawan lainnya, jadi karyawan tidak fokus pada satu tugas saja, melainkan harus mampu menguasai berbagai tugas lainnya. Padahal kenyataannya setiap karyawan harus diberikan tugas sesuai kemampuannya agar mereka bisa terfokus pada tugasnya masing-masing.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan di Bystore Singaraja, Jalan. Gempol, Banyuning, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bystore Singaraja, dalam penelitian ini populasi peneliti diambil adalah 35 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 35 karyawan dari kedua counter Bystore Singaraja yaitu di Bystore sawan yang ber alamat di jalan raya desa sawan dan di Bytore singaraja yang beralamat di jalan raya gempol, banyuning, Singaraja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang cukup

representatif tentang para karyawan di wilayah tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, observasi dan dokumentasi.

**HASIL**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan didepan yaitu ingin mengetahui pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bystore Singaraja, maka selanjutnya dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Dari hasil penyebaran kuesioner pada 35 orang karyawan Bystore Singaraja akan ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 5.1.  
Deskripsi Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kondisi Kuesioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	35	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Lengkap
<b>Jumlah Total</b>		35	-

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuesioner sebanyak 35 responden diperoleh bahwa kuesioner yang layak digunakan adalah sebanyak 35 kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS *Versi 21.0 for windows*.

Tabel 5.2.  
Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
Kedisiplinan			
KN1	0,445	0,333	Valid
KN2	0,550	0,333	Valid
KN3	0,655	0,333	Valid
KN4	0,758	0,333	Valid
KN5	0,845	0,333	Valid
Lingkungan Kerja			
LK1	0,499	0,333	Valid
LK2	0,598	0,333	Valid
LK3	0,512	0,333	Valid
Budaya Kerja			
BK1	0,685	0,333	Valid
BK2	0,754	0,333	Valid
BK3	0,592	0,333	Valid
BK4	0,446	0,333	Valid
Kinerja Karyawan			
KK1	0,450	0,333	Valid
KK2	0,608	0,333	Valid
KK3	0,458	0,333	Valid
KK4	0,520	0,333	Valid
KK5	0,409	0,333	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,333 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka *corrected*

*item-total correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,333 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Tabel 5.3.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kedisiplinan	0,840	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,716	0,60	Reliabel
Budaya kerja	0,802	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai syarat *reliabel*. Berdasarkan *cronbach's alpha* terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah *reliabel*.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,383 (\text{Constant}) + 0,398 (\text{Kedisiplinan}) + 0,203 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,308 (\text{Budaya Kerja}) + 0,486 (\text{Error})$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai *constant* untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,383, ini berarti bahwa apabila kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja bersifat *constant* maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,383.
2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kedisiplinan sebesar 0,398 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,398.
3. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,203 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan

meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,203.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel budaya kerja sebesar 0,308 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan budaya kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,308.

Tabel 5.5.  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29411472
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,677
Asymp. Sig. (2-tailed)		,749

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

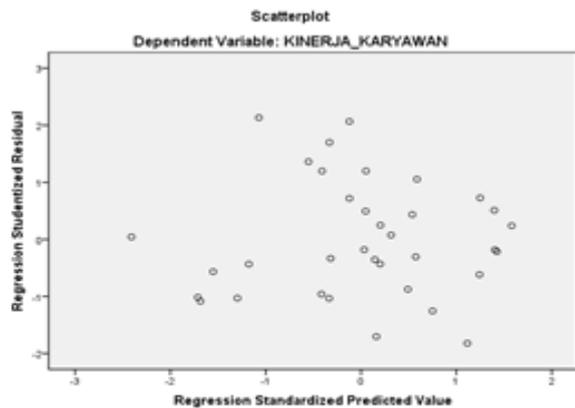
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0,749 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Tabel 5.6.  
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kedisiplinan	0,654	1,530
Lingkungan Kerja	0,876	1,141
Budaya Kerja	0,628	1,593

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan nilai variabel kedisiplinan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,654 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,530, variabel lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* 0,876 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,141, variabel budaya kerja *tolerance* dengan nilai *tolerance* 0,628 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 1,593, dari nilai diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolonieritas*.



**Gambar 5.1.**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

**Tabel 5.7.**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,829	0,688	0,658	0,30802

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.7. diatas diketahui besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,688 dari pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 68,8%, sedangkan 31,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu pengalaman kerja, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil uji F variabel bebas yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, analisis uji F-test diperlukan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut;

**Tabel 5.8.**  
**Hasil Uji F**

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	2,161	22,777	,000a
Residual	31	,095		
Total	34			

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

**Tabel 5.9.**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,788	0,437
Kedisiplinan	3,734	0,001
Lingkungan Kerja	2,210	0,035
Budaya Kerja	2,699	0,011

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperlukan adanya perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kesalahan) = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 35 - 3 = 32$  sehingga besarnya t-tabel = t (a.df) yang dicari adalah t (5%, 32) adalah 1,693. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah :

Ho ditolak apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  (Tidak Signifikan)

Ho diterima apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (Signifikan)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bystore Singaraja, artinya semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, artinya pengaruh antara variabel kedisiplinan dengan kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji t-test diketahui bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hal ini ditunjukkan dengan bukti nyata pada tempat penelitian bahwa kedisiplinan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, ini dikarenakan kedisiplinan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ketika bekerja atau melayani setiap pelanggan dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, dimana hal tersebut dilihat dari kebiasaan karyawan dalam menjalankan setiap kegiatan baik dari baru datang ketika bekerja sampai jam selesai bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Wahyuni & Budiono, (2022) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang

terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Windarti et al., (2023) dalam penelitiannya diketahui bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dikarenakan disiplin kerja dalam bekerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan pada setiap harinya. Sunatar, (2023) penelitiannya menunjukkan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dari para karyawan dalam bekerja, dengan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bystore Singaraja, artinya semakin baik lingkungan kerja dari karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji t-test diketahui bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hal ini ditunjukkan dengan bukti nyata pada tempat penelitian bahwa pemilik usaha dalam menjaga lingkungan kerja tetap nyaman bagi para karyawan tetap harus dijaga, dengan menjaga kondisi lingkungan kerja dari para karyawan sangat memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh perusahaan, oleh sebab itu pentingnya lingkungan kerja yang baik dari tempat mereka bekerja dapat membantu setiap karyawan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman tentu akan memudahkan karyawan dalam bekerja setiap harinya, lingkungan kerja yang baik dilihat dari suasana kerja yang ada diantara para karyawan pada saat bekerja di Bystore Singaraja akan secara tidak langsung memberikan dampak pada kinerja yang dimiliki karyawan, karena tanpa lingkungan kerja yang nyaman dan aman disekitaran

karyawan akan membuat seluruh pekerjaan akan mengalami kendala dalam penyelesaian pekerjaan atau terjadi kesalahan dalam proses pelayanan kepada para konsumen atau pelanggan.

Hal ini didukung oleh pendapat dari Lestari et al., (2020) lingkungan kerja mencakup seluruh alat dan bahan kerja yang digunakan, termasuk konteks sekitar di mana individu bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individual maupun dalam kelompok. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sunatar, (2023) penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja dari karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan memberikan pengaruh yang signifikan. Wahyuni & Budiono, (2022) dalam penelitiannya dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bystore Singaraja, artinya semakin baik budaya kerja di tempat kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya pengaruh antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji t-test diketahui bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Hal ini ditunjukkan dengan bukti nyata pada tempat penelitian bahwa budaya kerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaannya, dengan budaya kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan membantu karyawan tersebut dalam menjalankan setiap beban kerja yang diberikan kepadanya, budaya kerja dari antar karyawan dilihat dari kebiasaan yang terjadi selama karyawan bekerja, dengan adanya budaya kerja yang baik antar sesama karyawan untuk mencapai tujuan mereka dalam mencapai target penjualan, yang mana hal tersebut akan membantunya dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hal tersebut diatas diperkuat dengan penjelasan dari teori Pranitasari &

Khotimah, (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Mulinbota et al., (2023) menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan dalam bekerja, dengan budaya kerja yang ada membantu karyawan menyelesaikan setiap pekerjaannya. Nunsia et al., (2023) dalam penelitiannya diketahui bahawa budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan budaya kerja atau kebiasaan karyawan dalam bekerja memberikan pengaruh yang positif pada kinerja yang dihasilkan.

## SIMPULAN

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

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bystore Singaraja, hal ini menandakan bahwa semakin baik disiplin karyawan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bystore Singaraja, hal ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bystore Singaraja, hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

## 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, T. D. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Faiz, M. A. R., & Faddila, S. P. (2023). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR NBP 32 Karawang. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 528–537. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- Firdaus, R. I., & Hidayat, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim (Vol. 2, Issue 2).
- Handoko. (2023). Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen Sewing Proses 1 Di PT . Hop Lun Indonesia.
- Hidayati, U. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep Dan Teori). <https://www.researchgate.net/publication/372891567>
- Kholilah, Masdaini, E., & Kelvin. (2023). The Influence of Motivation, Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama Palembang The Influence of Motivation, Environment and Work Discipline

- on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 29–38. <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb>
- Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *PARADIGMA*, 18(2), 89–101.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Mulinbota, M. L., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Nunsia, N., Sulfa, & Tarwan, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kendari. *Jurnal SELAMI IPS*, 16(2), 68–74.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- 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), 97–106.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *VALUES*, 4(3), 838–846.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Quinta, F. J., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 123–131.
- Rudymsari, M., Afkar, T., & Kurniawan, W. O. (2022). Audit Operasional Dalam Menigkatkn Efisiensi dan Efektivitas Kegiatan Penyaluran Kredit (Studi Kasus Koperasi Unit Desa Glindah Kabupaten Gresik). *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 1–10.
- Saputra, M. S. A., & Dihan, F. N. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis [JABIS]*, 3(1), 390–402.

- Setiawan, T., & Yana, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang (Vol. 1, Issue 1).
- Silas, B., Adolfina, & Kumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado The Influence Of Motivation, Career Development And Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sudaryo Dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Lentera Bisnis* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- 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>
- Sunatar, B. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11 (1): 104-113
- Triyanty, R. (2019). Kedisiplinan Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Simed Prakarsa Indonesia (Vol. 7).
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Windarti, G. A. O., Lisnini, & Purnamasari, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIIPTS (Journal Of Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni)*, 2(1), 138–150.