



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GELAEI MAL  
CIPUTRA KOTA SEMARANG**

Oleh

Misbah Salim Masoud Aljadi<sup>1</sup>, Andhi Supriadi<sup>2</sup>, Apri Kuntariningsih<sup>3</sup>, Hendrajaya<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia  
e-mail: \*<sup>1</sup>[misbahaljadi@gmail.com](mailto:misbahaljadi@gmail.com), <sup>2</sup>[andhi\\_zdn@yahoo.com](mailto:andhi_zdn@yahoo.com),  
<sup>3</sup>[aprikuntariningsih@stiepari.ac.id](mailto:aprikuntariningsih@stiepari.ac.id), <sup>4</sup>[hjhenjovo@gmail.com](mailto:hjhenjovo@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang. Kinerja karyawan memiliki pengaruh dan dampak besar bagi perusahaan, dan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor penting seperti ini untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh, dengan 45 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh fasilitas kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak. Serta kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka berkontribusi dalam mengerahkan semua tenaga, pikiran, dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM juga memiliki peran dalam membangun perilaku yang kondusif untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi dengan menggunakan sumber daya yang lainnya. Penggunaan sumber daya yang lain yang dimaksud adalah memanfaatkan sumber daya lainnya yang disediakan oleh perusahaan agar dapat saling bekerjasama sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan mudah. Salah satu elemen penting dari reformasi ekonomi adalah sumber daya manusia (SDM), yang berarti membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, berbakat, dan berdaya saing dalam persaingan global (Masram & Mu'ah, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. (Masram & Mu'ah, 2018). Pada hal ini, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai capaian atau hasil seberapa giat seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku diperusahaan tempatnya bekerja. Untuk menjadi perusahaan yang tetap mengutamakan kualitas dalam dunia retail, kinerja karyawan perlu dijaga serta terus ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan buruk dan menurun, tentu kegiatan bekerja tidak lagi efektif dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan yaitu target penjualan. Pada penelitian.(Kaok, 2019) Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap tahun, perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja



.....  
karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut (Nimpuno, 2015) Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ini termasuk gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja, dan faktor lainnya. Dalam hal ini, hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk mempertimbangkan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan aturan kerja perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian (Fani, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tempat kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta dari sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut. Dari (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah semua benda atau perangkat yang dihadapi, suasana tempat kerja, cara seseorang bekerja, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Karyawan merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja yang aman. Sebagai pusat informasi dan tempat beraktivitas, lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk mencapai tujuan ini, karyawan harus memiliki kemampuan untuk bekerja dengan lebih nyaman baik di tempat kerja maupun di rumah. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Burhannudin et al., 2019) diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Ngalimun, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana karyawan bekerja dan di mana ada fasilitas yang membantu mereka beraktivitas dan bekerja.

Dari (Rudianto, 2019) Fasilitas kerja adalah alat fisik yang digunakan oleh perusahaan untuk kegiatan sehari-hari. Fasilitas ini hampir selalu ada, relatif permanen, dan berguna untuk masa depan. Fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan dapat digunakan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan. Fasilitas kerja juga diperlukan perusahaan agar karyawan dapat mempermudah penyelesaian tugasnya. Untuk itu, fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terbantu oleh perusahaan serta kinerja karyawan pun meningkat. Hal ini selaras penelitian (Anam & Rahardja, 2017) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi jika perusahaan memiliki tempat kerja yang lengkap dan nyaman, mereka juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tempat kerja. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap yang mematuhi aturan dan standar perusahaan untuk mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk secara sukarela mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta berkomitmen untuk melaksanakan dan tidak mengelak dari sanksi yang diberikan. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu dengan paksaan, dan mereka akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas dengan baik. Karyawan harus mematuhi peraturan perusahaan dan melakukannya pada waktu dan tugas yang ditentukan. Karyawan juga harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja mereka agar rekan kerja lain mengikutinya, menanamkan disiplin dalam bekerja. Penelitian (Burhannudin et al., 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.



Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja buruk karyawan di Supermarket Gelael Mal Ciputra adalah kurangnya pencahayaan dan ruang gerak, kekurangan fasilitas untuk klinik, kantin, atau ruang istirahat, dan kurangnya kedisiplinan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan lingkungan kerja, fasilitas, dan disiplin kerja yang ideal.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut (Masram & Mu'ah, 2018) kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan sesuai peraturan yang berlaku disetiap organisasi atau perusahaan. Kinerja bisa juga diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut (Syafrina, 2017) Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang secara langsung dapat dilihat dari output yang dihasilkan. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh definisi tersebut.

Kinerja, menurut Hasibuan (2017), adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang didasarkan pada kesungguhan, kecakapan, waktu, dan pengalaman. Dalam pelaksanaannya, ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja pekerja. Kinerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Pada penelitian ini, penulis menggunakan indikator menurut (Masram & Mu'ah, 2018) yang terdiri dari:

#### Kualitas kerja

Kualitas kerja dinilai seberapa efektif dan efisiennya karyawan dalam bekerja

##### 1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat diartikan sebagai seberapa banyak pekerjaan yang dapat

terselesaikan dalam satu waktu, yang menunjukkan baik buruknya kinerja karyawan tersebut.

##### 2. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki batas waktunya masing-masing. Ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut memiliki ketepatan waktu yang baik dalam bekerja.

##### 3. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja yaitu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat dan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal.

##### 4. Kemandirian kerja

Kemandirian kerja yaitu kesanggupan seseorang dalam bertanggung jawab atas segala tingkah laku yang diperbuat selama bekerja.

##### 5. Komitmen kerja

Komitmen dalam bekerja adalah ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017), mencakup semua benda atau perkakas yang dihadapi, suasana tempat kerja, cara seseorang bekerja, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja sendiri adalah faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan karena mempengaruhi langsung bagaimana karyawan menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Sejalan dengan teori ini (Afandi, 2018), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Diharapkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat karyawan. Jika bisnis dapat membuat lingkungan kerja yang menyenangkan untuk



karyawannya, kualitas kinerja mereka juga akan meningkat. Ini akan memungkinkan bisnis untuk mencapai tujuannya dengan mudah. Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi sekitar di mana seseorang bekerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, menurut Ngalmun (2019), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja dan di dalamnya terdapat fasilitas yang membantu mereka melakukan atau bekerja.

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu:

1. Penerangan  
Penerangan yang cukup dapat memaksimalkan karyawan dalam bekerja.
2. Suhu udara  
Suhu udara berperan dalam kenyamanan karyawan saat bekerja. Biasanya suhu udara disesuaikan tidak terlalu tinggi ataupun tidak terlalu rendah.
3. Suara bising  
Suara bising dapat mengganggu karyawan dalam bekerja. Misalnya, suara music yang terlalu keras, atau terlalu dekatnya ruangan kantor dengan jalan raya atau area parker.
4. Penggunaan warna  
Penggunaan warna cat tembok atau penerangan lampu dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Biasanya dipilih warna yang tenang dan sejuk seperti putih atau krem agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan.
5. Ruang gerak yang dibutuhkan  
Didalam kantor, seringkali merasa terlalu sempit saat beraktivitas dikarenakan tidak cukupnya ruang untuk bergerak. Diperlukan penataan ruang yang efisien agar karyawan dapat leluasa beraktivitas
6. Keamanan

Karyawan harus merasa aman ketika ia sedang bekerja. Jika karyawan merasa was-was an khawatir akna suatu hal akan berpengaruh pada kinerjanya.

#### 7. Hubungan kerja

Menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan atau dengan atasan sangatlah penting. Tidak sedikit karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan dikarenakan tidak adanya hubungan baik yang tercipta dalam perusahaannya.

#### Fasilitas Kerja

Menurut Rudianto (2019) fasilitas kerja juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka untuk kelancaran pekerjaan mereka. Fasilitas kerja juga merupakan sarana fisik yang digunakan dalam kegiatan rutin perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa depan. Dari (Butarbutar & Satriawan, 2021) Jika suatu perusahaan memiliki fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan dirawat dengan baik, proses kerja akan menjadi lebih lancar. Selain itu, memiliki fasilitas kerja yang lengkap akan membuat pekerja lebih tertarik untuk bekerja. Setiap perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Sitio, 2019) fasilitas kerja adalah alat dan sarana yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan sehingga dapat dilakukan sesuai dengan harapan dan mencapai target. Untuk mencapai target yang tinggi, diperlukan alat dan sarana yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (Anandita et al., 2021) Salah satu alat yang digunakan oleh karyawan dan pegawai adalah fasilitas kerja, yang berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis bisnis dan seberapa besar atau kecil perusahaan tersebut. Penelitian (Yogi Anvarensa et al., 2018) juga mengatakan bahwa teknologi yang baik untuk



fasilitas kerja akan mempercepat dan mempermudah pekerjaan. Fasilitas kerja perusahaan seharusnya dapat diakses oleh karyawan dan dimanfaatkan dengan baik agar mereka dapat bekerja dengan baik. Fasilitas kerja yang sudah tersedia wajib digunakan dan dirawat sebagaimana mestinya. Ini dilakukan untuk menunjukkan rasa terima kasih atas fasilitas kerja yang sudah disediakan yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan dan yang dapat membantu pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin.

Menurut (Rudianto, 2019) ada 4 indikator fasilitas kerja yaitu:

1. Tata ruang kerja  
Dibutuhkan penataan ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bergerak untuk melakukan tugasnya.
2. Perlengkapan kantor  
Fasilitas perlengkapan kantor seperti tersedianya ruang kerja dan alat tulis kantor dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja,
3. Perlengkapan keamanan  
Kelengkapan fasilitas keamanan dalam bekerja sudah seharusnya diperhitungkan oleh perusahaan. Seperti alat pelindung yang sesuai dengan standar kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Penyedia kafetaria atau kantin  
Kafetaria atau kantin berguna saat karyawan ingin menghabiskan waktu istirahatnya atau makan siang. Perusahaan perlu menyediakan kantin agar karyawan tidak perlu keluar kantor hanya untuk mencari makan yang seringkali mengakibatkan pemborosan waktu istirahat

### Disiplin Kerja

Agustini (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap atau perilaku pegawai dalam suatu organisasi yang selalu taat, menghargai, dan menghormati aturan dan norma perusahaan untuk mencapai tujuan

organisasi. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja adalah sikap atau perilaku pegawai yang selalu mematuhi aturan dan norma perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang harus dipatuhi. Kegagalan untuk mematuhi peraturan ini akan menyebabkan sanksi. Selaras dengan pendapat Nuraini (Syafrina, 2017) Dengan kata lain, disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Selain itu, jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus bekerja dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. Namun, menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial.

Menurut Fathoni (Nugrahaningsih & Julaela, 2017), disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, Fathoni (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan didefinisikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Agustini, 2019) indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Tingkat kehadiran  
Tingkat kehadiran adalah jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk melakukan tugas perusahaan, yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah.
2. Tata cara kerja

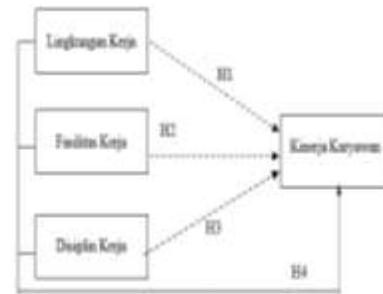


- Tata cara kerja adalah aturan atau peraturan yang harus diikuti oleh semua orang di perusahaan.
3. Ketaatan pada atasan  
Ketaatan pada pemimpin berarti mengikuti arahan pemimpin untuk mencapai hasil yang baik.
  4. Kesadaran bekerja  
Kesadaran bekerja adalah ketika seseorang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik daripada dipaksa
  5. Tanggung jawab  
Kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, perilaku mereka di tempat kerja, dan sarana dan prasarana yang digunakan merupakan bagian dari tanggung jawab.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif dan kausal menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diteliti, dan untuk menjelaskan bagaimana hubungan tersebut memengaruhi dan dipengaruhi masing-masing dari variabel tersebut. Metode kuantitatif, yang berbasis *positivisme*, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan kemudian menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penggunaan metode kuantitatif karena data yang akan dipelajari diwakili dalam skala numerik. Studi ini melihat bagaimana lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1. Design Penelitian

### Populasi

Sugiyono (2018), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: subjek atau objek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah pekerja Supermarket Gelael di Mal Ciputra Kota Semarang, yang terdiri dari 45 orang

Karakteristik dan jumlah populasi terdiri dari sampel. Menurut Sugiyono (2018), rentang dari tiga puluh hingga lima ratus sampel dapat digunakan dalam penelitian ini. Untuk penelitian ini, penulis menggunakan metode sensus karena populasi hanya berjumlah 45 orang. Menurut Sugiyono (2018), sensus adalah metode pengambilan sampel yang ideal ketika semua anggota populasi diambil sebagai sampel, karena sampel yang lebih besar cenderung menunjukkan nilai populasi yang sebenarnya atau kesalahan yang lebih kecil (peyimpangan terhadap nilai populasi).

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

#### a). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner itu sah atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tepat dan cekatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Azwar (2003) Dengan



menggunakan program SPSS, angka Corrected Item Total Correlation /rhitung lebih besar dari tabel = 0,4438 diperoleh (dengan  $\alpha=5\%$ ,  $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

**b). Uji Reliabilitas**

Rumus Koefisien Cronbach Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner. Hasil pengukuran hanya dapat dipercaya atau kredibel jika diperoleh hasil yang relatif sama untuk kelompok subjek yang sama berulang kali (Azwar, 2003).

Koefisien Cronbach Alpha akan digunakan untuk menguji reliabilitas setiap item atau pertanyaan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, nilai Cronbach Alpha untuk item ini adalah 0,6, yang berarti bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha setidaknya 0,6 (Ghozali, 2016). Perhitungan menunjukkan bahwa instrumen penelitian dengan Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 untuk variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dapat dianggap handal (reliabel).

**Analisa Regresi Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari pengumpulan data ini diolah dengan menggunakan program SPSS. Metode regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Ada kemungkinan untuk menggunakan persamaan regresi linear berganda untuk membuat ramalan (prediksi) tentang besarnya nilai Y, yang merupakan variabel dependent, terhadap nilai X, yang

merupakan variabel independen. Ramalan ini didasarkan pada hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi. Persamaan ini disebut sebagai persamaan regresi linear berganda: (Ghozali, 2016)

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tergantung dapat dianggap semakin besar jika hasil perhitungan menunjukkan nilai yang lebih besar (mendekati satu). Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> menunjukkan nilai yang lebih kecil, maka sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tergantung semakin kecil (Ghozali, 2016).

**Uji Hipotesis**

**a). Pengujian secara parsial (Uji t)**

Pengujian parsial untuk setiap koefisien regresi dilakukan untuk menentukan pengaruh parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi nilai t pada 5% rumus yang digunakan. Tujuan dari pengukuran ttes adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh secara individu antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2016).

**b). Pengujian secara simultan (Uji F)**

Untuk menguji secara bersama-sama variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi (F) pada 5% dari masing-masing koefisien regresi, nilai Ftabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) dikatakan signifikan. Jika nilai F hitung Ftabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih), maka hipotesis diterima (Ha) dan hipotesis ditolak (Ho). Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, fasilitas



kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis guna mengukur besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y):

**Tabel 1 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.270	3.800		1.913	.063
	Lingkungan Kerja	.187	.150	.173	1.250	.218
	Fasilitas Kerja	.534	.259	.550	2.065	.045
	Disiplin Kerja	.040	.262	.041	5.501	.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 1. diatas persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,270 + 0,187X1 + 0,534X2 + 0,40X3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 7,270 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) Supermarket Gelael Mall Ciputra Kota Semarang akan mengalami perubahan sebesar 7,270.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) 0,187 hal ini memperlihatkan lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga naik 0,187 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X2) 0,534 hal ini menunjukkan jika fasilitas kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga naik 0,532 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) 0,040 hal ini memperlihatkan disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga naik 0,40 satuan.

### Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur sejauh mana kontribusi lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y):

**Tabel 2. Hasil Pengujian Determinasi**

Model Summary				
	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimates
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.456	3.133

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Dari Tabel 2 diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) 0,456. Artinya lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mampu menerangkan sebesar 45,6% terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji t ( Parsial)

Uji t digunakan dalam mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,05. Kriteria uji t selanjutnya adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel, dimana thitung diperoleh dari pengolahan data. Sementara ttabel diperoleh dari ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $45 - 3 - 1 = 41$  sehingga ketentuan ttabel sebesar 2,019. Hasil uji t (Parsial) menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

1. Uji variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,025 dimana lebih besar dari ttabel  $1,250 < 2,019$ . Serta nilai signifikan  $0,218 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.
2. Uji variabel fasilitas kerja (X2) memiliki



nilai thitung sebesar 2,065 dimana lebih besar dari ttabel  $2,065 > 2,019$ . Serta nilai signifikan  $0,045 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh signifikan fasilitas kerja kepada kinerja karyawan. Maka fasilitas kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

- Uji variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai thitung sebesar 3,025 dimana lebih besar dari ttabel  $0,153 < 2,019$ . Serta nilai signifikan  $0,879 > 0,05$  yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Maka disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

### Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk melihat bila semua variabel independen lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama sama kepada variabel dependen kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$  sehingga diketahui F tabel sebesar 2,83. Hasil pengujian F statistik dengan menggunakan SPSS 24:

**Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	392.117	3	130.706	13.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	402.461	41	9.816		
	Total	794.578	44			

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

<sup>b</sup>. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Dilihat F statistik atau Fhitung 13,315 yang lebih besar dari Ftabel  $13,315 > 2,83$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , Artinya lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama kepada kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan

Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu koefisien regresi lingkungan kerja 0,555 dan bertanda positif. Artinya bila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan juga meningkat 0,555. Lingkungan kerja memiliki nilai thitung 1,250 lebih kecil dari ttabel  $1,250 < 2,019$ . Serta signifikan  $0,218 > 0,05$  artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Maka dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) ditolak. Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017), mencakup semua benda atau perkakas yang dihadapi, suasana tempat kerja, cara seseorang bekerja, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Penelitian sebelumnya (Candana et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan; namun, penelitian lain (Fani, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan (Nabawi, 2019). Selain itu, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini bertentangan dengan penelitian peneliti sebelumnya.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu koefisien regresi fasilitas kerja 0,667 dan bertanda positif. Artinya bila fasilitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan juga meningkat 0,667. Fasilitas kerja memiliki nilai thitung 2,065 lebih besar dari ttabel  $2,065 > 2,019$ . Serta signifikan  $0,045 < 0,05$  artinya fasilitas kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Maka dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) diterima. Fasilitas, menurut Rudianto (2019), mencakup segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka untuk membantu mereka melakukan pekerjaan dengan lancar. Studi lain (Anandita et al., 2021)



menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua karyawan harus dapat mengakses dan memanfaatkan fasilitas kerja perusahaan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu koefisien regresi disiplin kerja 0,624 dan bertanda positif. Artinya bila disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,624. Disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,153 lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $0,153 < 2,019$ . Serta signifikan  $0,879 > 0,05$  artinya disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Maka dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) ditolak. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap yang mematuhi aturan dan standar perusahaan untuk mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, itu hanya secara parsial berpengaruh (Candana et al., 2020).

Hasil pengujian hipotesis keempat telah membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan dengan nilai  $F$  statistik atau  $F_{hitung}$  sebesar 13,315 yang artinya lebih besar dari  $F_{tabel}$   $13,315 > 2,83$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama sama kepada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu (Putri, 2016) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,456. Hal ini berartivariabel bebas lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja mampu menerangkan sebesar 45,6% terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.); 2nd ed.). Medan: UISU Press. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- [3] Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [4] Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam – Zam Jombang). *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890.
- [5] 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. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- [6] Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy , Kompetensi , Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- [7] Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BATANG HARI BARISAN. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- [8] Fani, M. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6487>
- [9] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [10] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [11] Kaok, M. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Cabang Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(1), 19–28.
- [12] Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Minggu, M. M., Lengkong, V. P. ., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado Effect Of Work Environment , Work Disclpie And Organizational Commitment On Employee Performance At PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1071–1080.
- [14] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [15] Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- [16] Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. TEMPURAN MAS. *Universitas 17 Aguistus 1945 Jakarta*, 4(1), 61–76.
- [17] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- [18] Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- [19] Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 287221.



- [20] Putri, R. D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tegal* [Universitas Jendral Soedirman]. <https://repository.unsoed.ac.id/id/eprints/8510>
- [21] Rudianto, D. (2019). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. In *Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- [22] Saragi Sitio, V. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- [23] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [24] Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-27)* (1st ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [25] Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *ECo-Buss*, 2(1), 1–19.
- [26] Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* ALFABETA, CV. ISBN Bandung.
- [27] Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [28] Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 1608
- [29] Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- [30] Yogi Anvarensa, I., Ichsannudin, & Yudho Leksono, P. (2020). Analisis Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Delta Surya Purnama Pare. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(5), 1604–1608.
- [31] Menuju Era Disrupsi Teknologi. Proseding Semin Nas Adm Pendidik dan Manaj Pendidikan, Hotel Remcy, Makassar, 21 April 2018. 2018;3480:1–364.