

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 890 - 900

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Rosita Sekar Arum¹, Esti Dwi Rahmawati², Agus Suyatno³
Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa, Surakarta

Abstrak

Tercapainya tujuan suatu perusahaan merupakan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Hal ini merupakan sebagai bentuk human capital atau modal sumber daya manusia yang nilai seluruhnya berupa bakat, pengetahuan, kinerja, pengalaman dan motivasi yang tenaga kerja miliki bagi perusahaan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden dari total populasi sebanyak 245 karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang ditujukan terhadap karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara parsial, lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil secara simultan (bersama – sama) diperoleh bahwa lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Baru Toserba Wonogiri

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The achievement of a company's goals is the company's success in managing its human resources. This is a form of human capital or human capital whose value is entirely in the form of talent, knowledge, performance, experience and motivation that the workforce has for the company. Therefore, this research aims to determine how influential the work environment variables, work ethos and work discipline on employee performance at the Baru Toserba Wonogiri. This research uses a quantitative method with multiple linear regression analysis. The sample used was 80 respondents from a total population of 245 employees at Baru Toserba Wonogiri. Collecting data in this research using a questionnaire to employees at the Baru Toserba Wonogiri. From the results of the research it was obtained that partially, the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), work ethos has a positive and significant effect on employee performance (Y), and work discipline has a positive and significant effect on employee performance (Y). The results simultaneously (together) obtained that the work environment (X1), work ethos (X2), and work discipline (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Baru Toserba Wonogiri.

Keywords: Work Environment, Work Ethos, Work Discipline, Employee Performance

Alamat Korespondensi

Email: rosita.sekararum@fhb.udb.ac.id

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia terus mengalami peningkatan. Menurut Winardi et al. (2023), ekonomi di Indonesia tahun 2022 tumbuh sebesar 5,31 persen, lebih tinggi dibanding capaian tahun 2021 yang mengalami pertumbuhan sebesar 3,70 persen. Menurut *Cambridge Dictionary*, Perusahaan merupakan salah satu pelaku yang terlibat dalam perkembangan ekonomi. Tercapainya tujuan suatu perusahaan merupakan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya (Sugiyanti & Ferdian, 2020). Hal ini merupakan sebagai bentuk *human capital* atau modal sumber daya manusia yang nilai seluruhnya berupa bakat, pengetahuan, kinerja, pengalaman dan motivasi yang tenaga kerja miliki bagi perusahaan. Untuk memenuhi standar modal sumber daya manusia yang diharapkan, diperlukan manajemen yang berguna untuk mengelola, membentuk dan memaksimalkan tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kendali penuh untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sabrina, 2021).

Terwujudnya tujuan suatu perusahaan juga memerlukan kontribusi dari kinerja SDM yang potensial. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Firdausy & Kasmari, 2022). Karena lingkungan kerja yang positif berdampak baik terhadap karyawan yang akan mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman (Silalahi et al., 2021). Lingkungan kerja yang nyaman merupakan penyebab meningkatnya konsentrasi pegawai dalam bekerja. Dengan kondisi demikian, membuat tingkat kinerja dan potensi pegawai meningkat pula.

Hasil penelitian Yantika et al. (2018), menerangkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja masing – masing memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan kuatnya pengaruh antara lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Nabawi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan etos kerja pada penelitian Sukmawati et al., (2020), didapat hasil bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap fenomena tersebut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

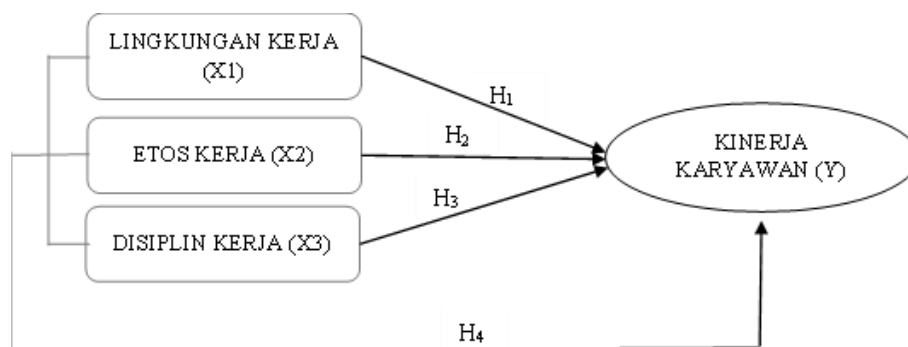
Kinerja adalah gambaran lengkap perubahan dalam kurun waktu tertentu dan merupakan hasil atau keberhasilan kegiatan perusahaan yang menggunakan sumber daya yang dimilikinya (Hustia, 2020). Menurut Juniarti et al. (2021), kinerja adalah suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja menurut Pusparani (2021) yaitu Hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tugas yang dibebankan padanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, keikhlasan, dan waktu.

Lingkungan kerja merupakan semua yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja menurut Andini (2022) merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang mendukungnya dalam segala pekerjaannya. Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang optimal bila salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Silalahi et al., 2021).

Etos berasal dari Bahasa Yunani yaitu *Ethos* yang berarti sikap, karakter, kepribadian, watak serta keyakinan atas sesuatu (Lawu et al., 2019). Menurut Lawu et al. (2019) etos merupakan keyakinan yang memandu seseorang, kelompok atau institusi. Etos kerja merupakan sikap yang timbul dari kemauan dan kesadaran seseorang berdasarkan system nilai budaya kerja yang menunjukkan sikap, watak, kepribadian, budi pekerti, dan keyakinan terhadap sesuatu (Juniarti et al., 2021). Etos kerja menurut Lawu et al. (2019) yaitu perilaku kerja positif berdasarkan keyakinan yang kuat dengan komitmen tinggi terhadap paradigma kerja tetap.

Kedisiplinan merupakan fungsi fungsional yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dicapai (Khaeruman et al., 2021). Penerapan disiplin kerja di perusahaan menjadi pedoman bagi karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku untuk memenuhi semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk memenuhi suatu aturan organisasi (Agustini, 2019). Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan tercapai pula keuntungan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan. (Daulay et al., 2019).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun terdapat kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Data diolah, 2023

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

H₂: Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

H₄: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur (Nugroho, 2018). Maka dari itu, penelitian kuantitatif merupakan penelitian menggunakan analisis data berupa angka dan diolah menggunakan metode statistika SPSS. Metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh dari lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data langsung hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. Untuk data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumen, buku – buku, dan jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Baru Toserba Wonogiri yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 11, Kelurahan Giripurwo, Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah general yang terdiri atas subjek atau objek dengan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti yang nantinya akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini diambil dari karyawan tetap yang berjumlah 245 orang pada Baru Toserba Wonogiri.

Sampel merupakan anggota bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *Probability Sampling* dengan *simple random sampling*, yaitu dimana mengambil secara acak pada anggota populasi yaitu karyawan Baru Toserba Wonogiri. Dalam teknik perhitungan sampel ini menggunakan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut (Riyanto & Hatmawan, 2020):

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = Tingkat kesalahan dalam persen atau toleransi ketidak pastian dalam menentukan banyaknya responden.

Perhitungan hasil responden terhadap sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{245}{1 + 245(0,10)^2}$$

$$n = 71,014$$

Berdasarkan perhitungan di atas hasil responden yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 71,014 orang, tetapi digenapkan menjadi 80 orang agar hasilnya lebih akurat dari jumlah populasi yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara angket atau kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang merupakan karyawan Baru Toserba Wonogiri. Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel menggunakan metode *likert*. Setiap pernyataan terdiri dari 5 poin, dari skala *Agree* dan *Disagree* (Hardani et al., 2020).

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menjamin keabsahan mengukur skala yang ditentukan dari variabel yang digunakan (Hardani et al., 2020). Dalam penelitian ini, untuk mengukur hasil uji validitas menggunakan *Pearson R Correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor setiap item variabel dan total jumlah variabel yang merupakan jumlah skor setiap variabel (Sugiyono, 2019). Dengan menentukan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, *Pearson R Correlation* dapat dibandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka item dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Hardani et al., 2020). Klasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel apabila $> 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel independen (bebas) yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Etos Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jika hubungan tersebut linear, maka hubungan tersebut dapat dijabarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat atau yang dipengaruhi (Kinerja Karyawan)
- a = konstanta regresi
- b_1 = koefisien regresi lingkungan kerja
- b_2 = koefisien regresi etos kerja
- b_3 = koefisien regresi disiplin kerja
- X_1 = variabel bebas lingkungan kerja
- X_2 = variabel etos kerja
- X_3 = variabel disiplin kerja
- e = variabel tingkat kesalahan

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen (lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Dengan taraf signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$ secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria uji F dengan menggunakan sig. 5%, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig. $\leq 0,05$, secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas setiap item variabel dalam penelitian ini didapat hasil sebagai berikut

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,696	0,2199	Valid
	X1.2	0,796	0,2199	Valid
	X1.3	0,779	0,2199	Valid
	X1.4	0,641	0,2199	Valid
	X1.5	0,707	0,2199	Valid
	X1.6	0,733	0,2199	Valid
	X1.7	0,806	0,2199	Valid
	X1.8	0,841	0,2199	Valid
	X1.9	0,707	0,2199	Valid
	X1.10	0,644	0,2199	Valid
Etos Kerja	X2.1	0,825	0,2199	Valid
	X2.2	0,856	0,2199	Valid
	X2.3	0,806	0,2199	Valid
	X2.4	0,825	0,2199	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,820	0,2199	Valid
	X3.2	0,887	0,2199	Valid
	X3.3	0,871	0,2199	Valid
	X3.4	0,822	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,830	0,2199	Valid
	Y.2	0,818	0,2199	Valid
	Y.3	0,834	0,2199	Valid
	Y.4	0,829	0,2199	Valid
	Y.5	0,830	0,2199	Valid
	Y.6	0,810	0,2199	Valid
	Y.7	0,658	0,2199	Valid
	Y.8	0,856	0,2199	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Diketahui bahwa dari hasil perhitungan r tabel didapat hasil sebesar 0,2199. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel dinyatakan valid dan layak untuk diuji pada pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah setiap variabel dari penelitian reliabel atau tidak, maka didapat hasil perhitungan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Total Item Instrumen	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,899	10	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,841	4	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,864	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	8	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai $0,899 \geq 0,6$, nilai etos kerja sebesar $0,841 \geq 0,6$, nilai disiplin kerja sebesar $0,864 \geq 0,6$, dan kinerja karyawan

senilai $0,923 \geq 0,6$. Dengan demikian uji reliabilitas masing – masing variabel terhadap instrumen pada variabel yang digunakan dinyatakan telah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.374	2.233		1.063	.291
	Jumlah X1	.121	.058	.169	2.079	.041
	Jumlah X2	.865	.203	.461	4.260	.000
	Jumlah X3	.629	.206	.306	3.047	.003

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, maka perumusan model analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,374 + 0,121X_1 + 0,865X_2 + 0,629X_3 + 2,233$$

Dari regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2,374, hal ini dapat diartikan bila variabel independen lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan dan tidak terdapat perubahan, maka diprediksi kinerja karyawan sebesar 2,374.
- 2) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,121 dapat diartikan setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,121 satuan dengan asumsi variabel lain konstan atau tidak mengalami perubahan.
- 3) Nilai koefisiensi variabel etos kerja (X2) sebesar 0,865 dapat diartikan setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,865 satuan dengan asumsi variabel lain konstan atau tidak mengalami perubahan.
- 4) Nilai koefisiensi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,629 dapat diartikan setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,629 satuan dengan asumsi variabel lain konstan atau tidak mengalami perubahan.

Analisis Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh dari variabel independen (lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan. Nilai R² pada koefisien determinan terletak antara $0 \leq R^2 \leq 1$.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851	.724	.713	2.14012

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,713 atau sebesar 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,3% variabel dependen yaitu kinerja karyawan Baru Toserba Wonogiri dipengaruhi secara bersama – sama oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji t

	Model	t hitung	t tabel	Sig.
1	(Constant)	1,063	-	.291
	Lingkungan Kerja (X1)	2,079	1,991	.041
	Etos Kerja (X2)	4,260	1,991	.000
	Disiplin Kerja (X3)	3,047	1,991	.003

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam perhitungan uji t di atas diperoleh t hitung sebesar 2,079 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. **Dengan demikian H1 diterima.**
- 2) Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam perhitungan uji t di atas diperoleh t hitung sebesar 4,260 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. **Dengan demikian H2 diterima.**
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam perhitungan uji t di atas diperoleh t hitung sebesar 3,047 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. **Dengan demikian H3 diterima.**

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen

Tabel 6. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	910.910	3	303.637	66.294	2.72	.000
	Residual	348.090	76	4.580			
	Total	1259.000	79				

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil di atas, didapat hasil bahwa F hitung sebesar $66,294 \geq F$ tabel sebesar 2,72. Diperkuat dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Baru Toserba Wonogiri. **Dengan demikian H4 diterima**

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian olah data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dalam perhitungan uji t diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel dan diperkuat dengan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yang ditetapkan. Artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang didapat oleh karyawan Baru Toserba Wonogiri berdampak baik terhadap kinerja mereka, terutama yang paling berpengaruh yaitu adanya penerangan yang memadai di tempat kerja. Hasil penelitian ini konsisten berdasarkan penelitian

sebelumnya oleh Hustia (2020) yang juga memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang mendukung hasil ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Enny (2019) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang sebesar - besarnya, dimana lingkungan kerja tersebut memiliki fasilitas yang mendukung karyawan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan peneliti, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan uji t yang diperoleh atas nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} diperkuat dengan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yang ditetapkan. Artinya karyawan yang menghargai waktu di tempat kerja, tangguh dan pantang menyerah dalam pekerjaan, karyawan dengan keinginan untuk mandiri di tempat kerja, dan karyawan yang menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan di tempat kerja berdampak baik terhadap kinerja karyawan Baru Toserba Wonogiri, terutama yang paling berpengaruh yaitu individu sudah memanfaatkan waktu sebaik - baiknya di tempat kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Silalahi et al. (2021) yang juga memaparkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Juniarti et al. (2021) bahwa etos kerja merupakan sikap yang timbul dari kemauan dan kesadaran seseorang berdasarkan system nilai budaya kerja yang menunjukkan sikap, watak, kepribadian, budi pekerti, dan keyakinan terhadap sesuatu.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian olah data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perhitungan uji t yang diperoleh atas nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan diperkuat dengan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yang ditetapkan. Artinya faktor kehadiran di tempat kerja, ketaatan karyawan pada peraturan kerja, ketaatan karyawan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan karyawan di tempat kerja yang tinggi berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri, terutama yang paling berpengaruh yaitu sudah adanya kesadaran datang tepat waktu di tempat kerja oleh masing - masing individu. Hasil ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Henokh et al. (2022) yang juga memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Khaeruman et al. (2021) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi fungsional yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dicapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian olah data menunjukkan lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perhitungan uji F yang diperoleh atas nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan diperkuat dengan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yang ditetapkan. Artinya variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Yantika et al. (2018) yang memaparkan hasil lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama - sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori Juniarti et al. (2021) bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian semakin baik faktor lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan Perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri, artinya lingkungan kerja yang baik dan nyaman memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri, artinya etos kerja yang diciptakan oleh karyawan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri, artinya jika karyawan menerapkan disiplin kerja di tempat kerja, akan memberikan dampak yang semakin baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

Saran terhadap Baru Toserba Wonogiri agar dapat meningkatkan lingkungan kerja agar memberikan suasana kerja yang nyaman di tempat kerja. Untuk menumbuhkan rasa etos kerja karyawan, Baru Toserba Wonogiri sebaiknya secara berkala melakukan pelatihan kerja sesuai dengan bidang kerja karyawan. Baru Toserba Wonogiri hendaknya lebih giat secara berkala mensosialisasikan standar kerja yang ditetapkan, agar karyawan lebih menumbuhkan rasa disiplin kerja dalam mematuhi peraturan. Lalu untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, komunikasi, dan pengaruh gaya kepemimpinan yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Andini, F. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1516>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Adriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Henokh, Dwijatenaya, I. B. M. A., & Musmuliadi. (2022). Analysis of the Effect of Work Discipline, Organizational Climate, Work Ethos, and Leadership on the Employee's Performance at Barong Tongkok Office, Kutai Barat Regency. *Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM* (R. Y. A. Wati (ed.)). CV. Pena Persada.
- Khaeruman, et. al. (2021). Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. Rizky.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada PT POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugroho, U. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. CV. Sarnu Untung.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sabrina, R. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (E. Sulasmi (ed.)). UMSU Press. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA*, 9(2), 2503–1546.
- Sugiyanti, A. D., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali). *Jurnal Daya Saing*, 6(2), 198–204.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Winardi, W., Karyono, Y., Nugroho, A., & Sofian, A. (2023). *Statistik Indonesia 2023* (M. R. Syafrizal, R. Ghaniswati, C. A. Ardania, & M. Burhan (eds.)). Badan Pusat Statistik.
- 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>