



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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
program sarjana ekonomi**

Oleh:

Giannini Raffaele Jasmine

NPM. 18510074

Dosen Pembimbing:

Dr. Eka Handriani, S.E., M.M

NIDN. 0-6070476-01

Nurmiyati, S.E.,M.M

NIDN. 0-6030373-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Oleh:

GIANNINI RAFFAELLE JASMINE

NPM. 18510074

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal.....31 Juli 2023.....

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN: 0-6070476-01



Nurmiyati, S.E., M.M
NIDN: 0-6030373-01

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN: 0-60605690-01

PENGESAHAN SKRIPSI

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

Oleh:

GIANNINI RAFFAELLE JASMINE

NPM. 18510074

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal.....

10 Agustus 2023

Tim Penguji
Ketua,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN: 0-60605690-01

Anggota



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
NIDN: 0-6070476-01

Anggota



Nurmiyati, S.E., M.M
NIDN: 0-6030373-01

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kriteria kerja yang berlaku diperusahaan. Kinerja karyawan memiliki pengaruh dan dampak besar bagi perusahaan. Hal yang sering menjadi permasalahan pada kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang adalah menurunnya kualitas, kuantitas dan efektivitas karyawan dalam bekerja yang menyebabkan menurunnya tingkat penjualan pada perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor penting seperti: lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel diperoleh sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 24. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji korelasi dan uji regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,514 dimana memiliki arti korelasi sedang terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki arti korelasi kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien masing-masing untuk fasilitas kerja 0,687 dan disiplin kerja 0,643. Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi masing-masing untuk lingkungan kerja 0,555, fasilitas kerja 0,667, dan disiplin kerja 0,624. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 1,250 < 2,019 t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,218 > 0,05$. Variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 2,065 > 2,019 t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} 0,153 < 2,019 t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,879 > 0,05$. Sedangkan hasil pengujian secara simultan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan hasil koefisien determinasi sebesar 45,6% dan nilai $F_{hitung} 13,315 > 2,83 F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

Employee performance is the achievement or work result of an employee in carrying out their duties in accordance with the standard work criteria that apply in the company. Employee performance has a big influence and impact on the company. The thing that often becomes a problem in the performance of employees of the Gelael Mall Ciputra Supermarket Semarang City is the decline in the quality, quantity and effectiveness of employees at work which causes a decrease in the level of sales to the company. To achieve good employee performance, companies must pay attention to important factors such as: work environment, work facilities, and work discipline. This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, work facilities and work discipline on the performance of employees of the Gelael Mall Ciputra Supermarket, Semarang City.

The research method used is a quantitative method with a sampling technique using a saturated sample with a total sample of 45 respondents. The data collection technique used a questionnaire which was processed using SPSS 24. Testing the data used in this study included: correlation test and regression test. Furthermore, hypothesis testing uses the coefficient of determination, t test, and F test.

The results showed that the work environment variable has a correlation coefficient value of 0.514 which means a moderate correlation to employee performance. Meanwhile, the work facilities and work discipline variables have a strong correlation with employee performance with a coefficient value of 0.687 for work facilities and 0.643 for work discipline. Work environment, work facilities and work discipline have a positive influence on employee performance with the respective regression coefficient values for work environment 0.555, work facilities 0.667, and work discipline 0.624. The results of the hypothesis test show that the work environment variable has no effect on employee performance with the results of calculating the tcount value of $1.250 < 2.019$ ttable and a significant value of $0.218 > 0.05$. The work facility variable has an influence on employee performance with the results of calculating the tcount value of $2.065 > 2.019$ ttable and a significant value of $0.045 < 0.05$. The work discipline variable has no effect on employee performance with the results of calculating a tcount value of $0.153 < 2.019$ ttable and a significant value of $0.879 > 0.05$. While the results of simultaneous testing of the work environment, work facilities and work discipline have a joint effect on employee performance as shown by the results of a determination coefficient of 45.6% and an Fcount value of $13,315 > 2.83$ Ftable with a significant value of $0.000 < 0.05$.

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr. Wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) Ungaran.

Penulis mengakui bahwa tidak mudah untuk melakukan penyusunan proposal skripsi ini serta banyak kendala yang penulis hadapi. Namun, berkat bantuan dan saran yang tulus dari berbagai pihak, pada kesempatan yang baik ini ijin penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS serta dosen penguji, penulis ucapkan terima kasih.
3. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing pertama yang telah berkenan meluangkan waktu, memberi arahan, kritik dan saran, yang sangat berharga dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
4. Ibu Nurmiyati, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah berkenan memberikan arahan dan dukungan untuk penulis untuk segera

menyelesaikan proposal skripsi ini, serta meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi, penulis ucapkan banyak terima kasih.

5. Untuk Almarhum Ayah Kristiono Agung Winarso tercinta, terima kasih penulis ucapkan atas segala kasih sayang dan dukungan yang telah diberikan sepanjang hidup penulis hingga akhir hayatnya.
6. Untuk Ibu dan Adik yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, menemani penulis dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
7. Para sahabat dan teman-teman yang selalu mendo'akan penulis serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan semangat baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dalam penyusunan proposal skripsi penelitian ini, penulis menyadari bahwa hasil penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis berharap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Semarang, Agustus 2023

Penulis



Giannini R. Jasmine

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan mengejar mati-matian yang tidak akan dibawa mati“

(Giannini R. Jasmine)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan secara moral dan finansial kepada penulis
2. Kepada adik perempuan tersayang, yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan kepada penulis

DAFTAR ISI

COVER	
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka	16
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berfikir	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	40
C. Variabel Penelitian	41
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	42
E. Jenis dan Teknik Pengambilan Data	43
F. Metode Analisis Data	45

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum.....	54
B. Data Responden.....	65
C. Hasil Analisis Penelitian.....	68
D. Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	3
Tabel 1.2	6
Tabel 1.3	9
Tabel 2.1	36
Tabel 3.1	42
Tabel 3.2	47
Tabel 3.3.....	50
Tabel 3.4.....	51
Tabel 4.1	66
Tabel 4.2.....	66
Tabel 4.3.....	67
Tabel 4.4.....	68
Tabel 4.5.....	69
Tabel 4.6.....	70
Tabel 4.7.....	71
Tabel 4.8.....	72
Tabel 4.9.....	73
Tabel 4.10.....	74
Tabel 4.11	75
Tabel 4.12.....	76
Tabel 4.13.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	38
Gambar 3.1	42
Gambar 3.2	48
Gambar 3.3	52
Gambar 3.4	53
Gambar 4.1	56
Gambar 4.2	58
Gambar 4.3	77
Gambar 4.4	78
Gambar 4.5	79
Gambar 4.6	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan 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. SDM merupakan salah satu kunci reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Masram & Mu'ah, 2018).

Semakin berkembangnya zaman, semakin ketat pula persaingan khususnya pada perusahaan retail di Indonesia. Mau tidak mau perusahaan retail harus mengikuti persaingan yang terjadi pada era tersebut. Dalam dunia retail tentu tidak jauh hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut (Sitio, 2020) Manajemen SDM juga diperlukan perusahaan untuk mengatur dan menyusun serangkaian kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan SDM, seperti: pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan, rancangan organisasi, staffing, sistem reward, manajemen performasi, komunikasi dan hubungan

masyarakat. Pencapaian target perusahaan, diperlukan agar perusahaan tetap bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di era globalisasi ini. Pencapaian target dalam bekerja, merupakan satu dari sekian tujuan umum yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Semua karyawan baiknya bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan tersebut. Hal-hal seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, fasilitas kerja yang tidak mencukupi serta tingkat keterlambatan karyawan pada jam masuk kerja yang tinggi kerap terjadi di Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan (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 di perusahaan tempatnya bekerja. Untuk menjadi perusahaan yang tetap mengutamakan kualitas dalam dunia retail, kinerja karyawan perlu dijaga serta terus ditingkatkan. Kinerja karyawan perlu diberi perhatian khusus oleh perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan peran karyawan pada perusahaan. Sedangkan penilaian kinerja karyawan dapat ditentukan baik atau buruk dengan melihat: kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu dalam bekerja dan efektivitas karyawan saat bekerja. 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 merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan diwajibkan menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti dengan mewawancarai pimpinan Supermarket Gelael Mal Ciputra, tidak optimalnya kinerja karyawan Supermarket Gelael dapat dilihat dari menurunnya penjualan selama 1 (satu) tahun pada awal masa pandemi.

Tabel 1.1.

Data Penjualan Supermarket Gelael Mal Ciputra Tahun 2019-2020

TOTAL PENJUALAN GELAEEL				
BULAN	TAHUN	TARGET PENJUALAN/BULAN	TOTAL PENJUALAN	PERSEN-TASE
November	2019	Rp 2,000,000,000	Rp 2,337,394,356	116.9%
Desember	2019	Rp 2,000,000,000	Rp 2,533,524,869	126.7%
Januari	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 2,360,728,941	118.0%
Februari	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 2,301,272,421	115.1%
Maret	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 2,202,192,198	110.1%
April	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,378,650,450	68.9%
Mei	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,762,368,883	88.1%
Juni	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,475,137,913	73.8%
Juli	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,602,573,029	80.1%
Agustus	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,742,867,869	87.1%
September	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,545,938,396	77.3%
Oktober	2020	Rp 2,000,000,000	Rp 1,547,864,481	77.4%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pada Tabel 1.1. menunjukkan bahwa pada bulan November tahun 2019 penjualan telah melebihi target sebesar 16.9% dan makin meningkat pada bulan Desember tahun 2019 yaitu sebesar 26.7%. Namun pada bulan Januari sampai Maret tahun 2020 penjualan mulai menurun dari bulan sebelumnya dan hanya

mencapai target sekitar 10-18%. Kemudian penjualan menurun drastis pada bulan April tahun 2020 sebesar 31.1% dan menjadi tidak stabil sampai bulan Oktober tahun 2020 yang hanya mencapai 77.4% dari target penjualan. Hal ini disebabkan karena berkurangnya kualitas, kuantitas dan efektivitas kerja karyawan saat perusahaan mengambil tindakan pengurangan pegawai. Perusahaan mengambil tindakan tersebut berdasarkan anjuran pemerintah untuk melakukan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Sementara karyawan yang masih dipekerjakan diperusahaan melakukan *double-job* atau pekerjaan ganda yang tidak sesuai dengan keahliannya untuk menangani pekerjaan rekan yang dirumahkan. Seperti karyawan bagian *Accounting & Finance* yang merangkap *Cashier*, bagian *Bakery & Pastry* merangkap bagian *Cook & Barista* serta bagian Administrasi Logistik merangkap bagian *Receiver*. Ini menunjukkan adanya indikasi tidak optimalnya kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas dan efektivitas kerja dalam bekerja yang dialami karyawan terutama pada bagian operasional. Menurut (Nimpuno, 2015) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja dan faktor-faktor lainnya. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kasus ini, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja pada 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 lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja yaitu keseluruhan benda-benda atau perkakas yang dihadapi, suasana sekitar tempat dimana seseorang bekerja, cara kerja seseorang, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa tenang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai sumber informasi dan tempat beraktivitas, perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai efisiensi yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman di tempat kerja maupun di rumah. Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja yang terjadi pada Supermarket Gelael Mal Ciputra Semarang yaitu: penataan ruang yang terlalu berdempetan dan pencahayaan yang kurang terang. Penataan ruang kerja yang sangat berdekatan membuat karyawan tidak memiliki ruang gerak yang cukup untuk beraktifitas. Sementara ruang kerja dengan pencahayaan yang kurang terang atau remang-remang dapat menyebabkan mata menjadi sakit dan mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Salah satu manfaat meningkatkan kualitas lingkungan kerja yaitu dapat menciptakan gairah dan semangat untuk bekerja, sehingga karyawan akan lebih produktif melakukan tugas dan kinerjanya pun meningkat. 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) mengartikan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas – fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

Menurut (Rudianto, 2019) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, selalu digunakan dalam kegiatan rutin perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. 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. Berikut adalah data fasilitas kerja yang ada di Supermarket Gelael Mal Ciputra:

Tabel 1.2

Data Fasilitas Kerja Supermarket Gelael Mal Ciputra

No	Fasilitas Kerja	Jumlah
1	Ruang Kerja Back Office	1
2	Ruang Kerja Manajer	1
3	Ruang Receiving	1
4	Gudang Barang	1
5	<i>Locker</i> Karyawan	1
6	Meja Kerja Ruang Back Office	2
7	Meja Kerja Ruang Manajer	2
8	Komputer Ruang Back Office	3

9	Komputer Ruang Manajer	1
10	Printer Ruang Back Office	3
11	Printer Ruang Manajer	1
12	Telepon	2
13	Wifi Kantor	1

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa fasilitas kerja yang disediakan belum cukup lengkap. Perusahaan telah memberi fasilitas kerja pada umumnya disebuah tempat kerja seperti: ruang dan meja kerja untuk menunjang aktivitas bekerja, komputer untuk memudahkan karyawan menginput data dan lainnya. Akan tetapi, untuk kebutuhan kesehatan dan ruang istirahat karyawan belum disediakan. Belum adanya klinik atau ruangan khusus untuk kepentingan fasilitas kesehatan karyawan menyebabkan karyawan khawatir jika terjadi kecelakaan kerja yang berpotensi bahaya atau karyawan yang memiliki riwayat sakit yang mendadak kambuh saat jam kerja dan tidak ada tempat untuk pertolongan pertama yang disediakan perusahaan. Selain itu, Supermarket Gelael Mal Ciputra tidak menyediakan kantin atau tempat beristirahat untuk karyawan. Pada umumnya, sebuah perusahaan wajib menyediakan sebuah ruang loker untuk karyawan menempatkan barang-barang yang dibawa seperti tas kerja serta menjadi tempat karyawan beristirahat dan makan siang bersama dengan karyawan lainnya. Namun pada Supermarket Gelael Mal Ciputra, para karyawan akan menggunakan waktu istirahat di tempat makan pinggir jalan yang berada diluar kantor atau membawa bekal makan siang dan beristirahat di Ruang *Receiving* (ruang penerimaan barang datang) bersamaan dengan kegiatan *Stock In* barang (pencatatan barang datang). Karyawan merasa kurang

nyaman jika harus beristirahat dan makan dengan suasana gaduh di Ruang *Receiving*. Disisi lain, menciptakan tempat kerja yang nyaman untuk karyawan adalah hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk masa yang akan datang. Hal ini didukung oleh penelitian (Anam & Rahardja, 2017) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman dalam perusahaan, juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain fasilitas kerja adalah disiplin kerja. Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai perintah untuk menaati dengan sukarela semua peraturan yang diberikan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan wajib dipatuhi dan dilaksanakan karyawan sesuai waktu dan tugas yang ditentukan. Karyawan juga wajib memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Berikut ini adalah data rekap absensi karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra tahun 2019-2020:

Tabel 1.3.

Data Absensi Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Tahun 2019-2020

No.	Bulan	Tahun	Total Karyawan (orang)	Total Keterlambatan (kali)
1	November	2019	57	13
2	Desember	2019	57	13
3	Januari	2020	57	15
4	Februari	2020	57	25
5	Maret	2020	57	21
6	April	2020	57	17
7	Mei	2020	55	4
8	Juni	2020	50	31
9	Juli	2020	50	7
10	Agustus	2020	50	10
11	September	2020	47	13
12	Oktober	2020	45	13

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 1.3 dapat ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang terlihat kurang disiplin. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juni tahun 2020 dengan 31 kali keterlambatan dalam sebulan dan masih banyak karyawan yang datang terlambat beberapa kali dalam satu bulan selama satu tahun terakhir. Jumlah keterlambatan ini dapat berasal dari orang yang sama atau berbeda disetiap jam kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan terlambat pada jam kerjanya, bentuk teguran atau sanksi yang diberikan untuk pertama kali yaitu berupa teguran secara lisan, apabila tingkat keterlambatan terus meningkat dalam jangka waktu yang cenderung dekat akan diberi sanksi surat peringatan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan meremehkan peraturan yang telah dibuat dengan sanksi pertama yang diberikan hanya dalam bentuk teguran lisan dan

bukan potong gaji atau langsung memberi surat peringatan. Namun, apabila jika keterlambatan tersebut terulang kembali hingga tiga kali akan diberi sanksi pemotongan gaji sesuai jumlah keterlambatan. Keadaan ini dapat memicu karyawan lainnya untuk tidak tertib yang mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya sudah diselesaikan pada hari tersebut menjadi tertunda serta dapat diselesaikan pada hari berikutnya karena keterbatasan jam kerja operasional Mal Ciputra. Apabila hal ini terus terjadi, pekerjaan karyawan akan tertunda untuk sementara waktu dan diduga dapat menjadi penyebab menurunnya tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja perlu diterapkan dengan tertib di perusahaan dengan tujuan menghasilkan karyawan dengan jiwa disiplin yang baik, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Burhannudin et al., 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyebab menurunnya kinerja karyawan di Supermarket Gelael Mal Ciputra adalah saat bekerja karyawan kurang nyaman berada di tempat kerja dengan keterbatasan pencahayaan dan ruang gerak, belum adanya fasilitas penyedia klinik dan kantin atau ruang istirahat, serta rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan lingkungan kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja yang optimal sehingga perusahaan dapat dikatakan mampu untuk mewujudkan tujuan itu sendiri. Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil

judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat menentukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang?
4. Apakah lingkungan, fasilitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Kota Semarang.
2. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Kota Semarang.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Kota Semarang.

4. Untuk menguji pengaruh lingkungan, fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai konsep pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya dengan memperkuat pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi manajemen perusahaan: Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan manajer di berbagai tingkatan untuk menciptakan lingkungan, fasilitas dan disiplin kerja yang layak diterima oleh karyawannya, sehingga karyawan nyaman, puas dan selalu dalam kondisi yang baik.

- b. Bagi karyawan: Penelitian ini diharapkan memberi pandangan dan pengetahuan kepada karyawan mengenai pentingnya pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan dapat memahami fasilitas dan disiplin kerja yang sesuai serta mengetahui kondisi lingkungan kerja sehingga dapat senyaman mungkin dalam melakukan aktivitas bekerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Beberapa definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Masram & Mu'ah, 2018).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan benda-benda atau perkakas yang dihadapi, suasana sekitar tempat dimana seseorang bekerja, cara kerja seseorang, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan (Sedarmayanti, 2017)

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, digunakan dalam kegiatan rutin perusahaan, memiliki jangka waktu yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Rudianto, 2019)

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019)

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami penelitian ini, maka penulis menyajikan isi pembahasan sesuai dari urutan bab I sampai bab III secara umum yang saling terkait satu sama lain sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang uraian Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Defisi Operasional dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang uraian kerangka yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian. Bab ini memuat beberapa teori yang dapat digunakan dasar penelitian. Bab ini juga memuat Tinjauan Pustaka, dan kerangka berpikir.

BAB III Metode Penelitian

Berisi tentang uraian tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, dan variabel penelitian, populasi sampel dan teknik sampling dan teknik pengambilan data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan Berisi analisis dari hasil pengolahan data, dan pembahasan penelitian yang meliputi uji instrumen berupa validitas dan reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini berisi penutupan, menguraikan kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil pembahasan yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian 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 (Syafirina, 2017) Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat menjadi sebuah ukuran seberapa besar kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja merupakan prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kesungguhan, kecakapan, waktu serta pengalaman. Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Sedangkan (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan standar kriteria kinerja (*job description*) yang berlaku diperusahaannya masing-masing (Masram & Mu'ah, 2018; Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2017)

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Masram & Mu'ah, 2018) yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam organisasi, tercapainya suatu tujuan tanpa adanya hambatan yang berarti menunjukkan kinerja organisasi tersebut efektif dan efisien. Namun apabila suatu organisasi telah mencapai tujuannya disertai hambatan yang tidak diharapkan serta menimbulkan rasa tidak memuaskan menunjukkan kinerja organisasi tersebut tidak efisien.

2) Otoritas (Wewenang)

Otoritas atau wewenang setiap orang dalam organisasi tentu sudah didelegasikan dengan baik sesuai dengan kontribusinya. Kejelasan wewenang atau perintah untuk masing-masing anggota karyawan akan mendukung kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin adalah sikap taat pada peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan diartikan sebagai sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan organisasi dimana dia bekerja. Sikap disiplin kerja ini, juga diperlukan organisasi berupa kinerja individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir serta kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Artinya, inisiatif karyawan yang muncul dalam organisasi dapat dijadikan dorongan untuk maju yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Unsur – Unsur Penilaian Kinerja

Belum adanya ketetapan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja manajemen disebabkan karena adanya perbedaan hasil yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga terdapat fakta bahwa belum ada standar yang seragam untuk unsur-unsur yang akan dievaluasi. Pada dasarnya unsur-unsur penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kemampuan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kemampuan ini harus ditunjukkan melalui sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan pada pekerjaan sehari-hari mereka juga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan erat kaitannya dengan komitmen. Komitmen yang dimaksud adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang tepat dengan mengutamakan kepentingan umum.

2) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai karyawan saat mereka melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan. Pada umumnya pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, pengalaman dan integritas tenaga kerja yang terlibat.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seorang karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu serta berani mengambil risiko atas keputusan dan tindakan yang telah dilakukannya.

4) Ketaatan

Ketaatan dalam penilaian kerja adalah menyanggupi segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, mentaati perintah dari atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah integritas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai manfaat dan keuntungan yang maksimal.

7) Prakarsa

Prakarsa dalam kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pengambilan keputusan, langkah, atau tindakan yang diperlukan untuk melakukan tugas utama tanpa menunggu perintah atau instruksi dari atasan atau manajer.

8) Kepemimpinan

Yang dimaksud kepemimpinan merupakan kemampuan yg dimiliki seseorang untuk meyakinkan orang lain (karyawan kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya diperuntukkan bagi tenaga kerja yg mempunyai jabatan pada semua hirarki perusahaan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu usaha yang dilakukan perusahaan guna mengevaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan secara berkala berdasarkan sasaran dan standar kerja yang telah ditentukan. Tujuan utama dalam penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mematuhi kriteria penilaian yang berlaku agar menghasilkan tindakan yang diinginkan.

Penilaian kinerja juga dapat diartikan evaluasi untuk menilai secara sistematis kinerja pegawai dan kinerja suatu organisasi. Hal ini juga membantu menentukan pelatihan profesional yang sesuai, memberikan tanggapan dengan lebih baik di masa mendatang, dan menjadi dasar untuk

menetapkan kebijakan yang terkait dengan penetapan promosi dan penghargaan.

Secara umum (Masram & Mu'ah, 2018) menjelaskan tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk :

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.
- 2) Memberikan dasar untuk evaluasi kualitas kinerja masing-masing karyawan.
- 3) Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai dasar untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 4) Membantu pengambilan keputusan berkaitan dengan karyawan seperti: produksi, transfer dan pemberhentian.

e. Manfaat Penilaian Kinerja.

Manfaat penilaian kinerja dalam organisasi adalah:

- 1) Mengetahui kinerja terhadap harapan pelanggan dan membuat seluruh personil perusahaan terlibat dalam upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata-rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi kegiatan pemborosan sekaligus mendorong upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

- 4) Membuat suatu tujuan strategi yang masanya masih kabur menjadi lebih kongkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

f. Indikator Kinerja Karyawan

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

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dinilai seberapa efektif dan efisiennya karyawan dalam bekerja

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat diartikan sebagai seberapa banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan dalam satu waktu, yang menunjukkan baik buruknya kinerja karyawan tersebut.

- 3) 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.

- 4) Efektivitas kerja

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

- 5) Kemandirian kerja

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

6) Komitmen kerja

Komitmen dalam bekerja yaitu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda-benda atau perkakas yang dihadapi, suasana sekitar tempat dimana seseorang bekerja, cara kerja seseorang, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja sendiri mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Sejalan dengan teori tersebut (Afandi, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, maka kualitas kinerja karyawan pun dapat dipastikan meningkat sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi sekitar dimana seseorang bekerja baik secara individu maupun kelompok.

Selanjutnya, (Ngalimun, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas – fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan menjadi betah bekerja diperusahaan tersebut, sebagai contoh soal tata letak ruang kantor, meskipun terlihat remeh tetapi efek dari tata letak ruang memberi pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Penelitian (Nabawi, 2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memberi ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya bagi organisasi. Sependapat dengan (Nurjaya, 2021) bahwa perusahaan harus bisa membuat cara bagaimana agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Bila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian (Burhannudin et al., 2019) mengatakan bahwa dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka

panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu yang tidak efisien.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan disekitar tempat kerja dari segi fisik dan psikis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Afandi, 2018; Mangkunegara, 2017; Sedarmayanti, 2017)

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, yaitu semua kondisi berbentuk fisik ditempat kerja Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau tidak langsung (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).
- 2) Lingkungan kerja non-fisik (psikis), adalah suatu keadaan yang terjadi secara langsung dalam hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, yang dapat diciptakan oleh perusahaan akan sangat berguna bagi kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut, karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya

lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dibangun oleh pegawai dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari kegiatan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya.

Manfaat lain dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif adalah menciptakan gairah kerja yang meningkatkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, keuntungan bekerja dengan orang yang lebih produktif adalah segala pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan benar. Ini berarti bahwa pekerjaan akan selesai dalam jangka waktu yang sesuai. Kinerja karyawan akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dalam pengawasan yang lebih sedikit, serta semangat kerjanya akan meningkat.

d. Indikator Lingkungan Kerja

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.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Rudianto (2019) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, digunakan dalam kegiatan rutin perusahaan, memiliki jangka waktu yang relative permanen dan

memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Menurut (Butarbutar & Satriawan, 2021) Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

Menurut (Sitio, 2019) Fasilitas kerja adalah alat dan sarana yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan harapan dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Untuk mencapai target yang tinggi, diperlukan alat dan sarana yang baik dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan untuk mempermudah pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (Anandita et al., 2021) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Penelitian (Yogi Anvarensa et al., 2018) juga menyatakan dukungan fasilitas kerja berupa teknologi yang baik akan mempercepat dan mempermudah pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan seharusnya dapat diakses serta dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan kinerja yang

baik. Fasilitas kerja yang sudah tersedia wajib digunakan dan dirawat sebagaimana mestinya. Hal ini dilakukan sebagai bentuk menghargai fasilitas kerja yang sudah disediakan dapat dipergunakan oleh karyawan sesuai dengan manfaat dan agar dapat mendukung pekerjaan karyawan dengan maksimal.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja ialah suatu sarana yang disediakan oleh perusahaan berupa fisik yang digunakan dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari, memiliki jangka waktu guna yang relative permanen, serta dapat memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting dan berguna untuk menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan (Butarbutar & Satriawan, 2021; Rudianto, 2019; Sitio, 2019)

b. Faktor - Faktor Fasilitas Kerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah menyediakan fasilitas yang layak untuk menunjang kegiatan bekerja. Menurut Sofyan dalam (Nurpratama & Yudianto, 2022) faktor-faktor fasilitas kerja yang umum pada sebuah perusahaan ada beberapa macam yaitu:

- 1) Mesin, mesin dan peralatannya merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, prasarana sebagai fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lain-lain.

- 3) Perlengkapan kantor, yaitu peralatan yang mendukung aktivitas yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya) serta peralatan laboratorium dan elektronik (computer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan sentral perusahaan seperti ruang gudang dan sebagainya.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)

c. Indikator Fasilitas Kerja

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

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Kemudian (Supomo & Nurhayati, 2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap atau perilaku pegawai dalam suatu organisasi yang senantiasa taat, menghargai dan menghormati berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas

pelanggarannya. Selaras dengan pendapat Nuraini (Syafriana, 2017) yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Rivai, 2019) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya menurut Fathoni dalam (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) juga menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku ditempat karyawan itu bekerja serta bersedia menerima penghargaan jika karyawan dapat mematuhi peraturan atau sanksi yang berlaku jika melanggar peraturan tersebut

(Supomo & Nurhayati, 2018; Nugrahaningsih & Julaela, 2017; Syafrina, 2017)

b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Pemberian Kompensasi.

Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Para karyawan akan mematuhi dan bertindak sesuai peraturan yang berlaku, apabila dirinya merasa mendapat jaminan atau balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, besar atau kecilnya akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting bagi tingkat kedisiplinan kerja para karyawannya. Karena dalam lingkup perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana cara pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu, jika seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia

harus menjadi orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya

3) Peraturan Tertulis.

Kedisiplinan tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian Pimpinan Mengambil Tindakan.

Keberanian dari pemimpin dibutuhkan untuk mengambil tindakan tegas sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Melalui tindakan tersebut, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Pengawasan Pimpinan

Pengawasan oleh pimpinan perlu dilakukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan tugas telah ditetapkan.

6) Kepedulian Pimpinan Kepada Pegawai

Karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan kepedulian yang

besar dari pimpinannya sendiri. Kesulitan dan keluhan para pegawai ingin didengar dan dicarikan jalan keluar oleh pemimpinnya. Sedangkan pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Perilaku yang Mendukung Tegaknya Kedisiplinan

Perilaku atau kebiasaan yang mendukung berjalannya kedisiplinan dalam perusahaan yaitu, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Memberi pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu rekan kerja apabila ingin meninggalkan tempat kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Agustini, 2019) indikator disiplin kerja terdiri dari:

1) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Tata cara kerja adalah aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Putri, 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tegal	Lingkungan Kerja, Fasilitas dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
(Fani, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Karyawan

(Purnawijaya, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya	Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
(Anandita et al., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang)	Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
(Nurjaya, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

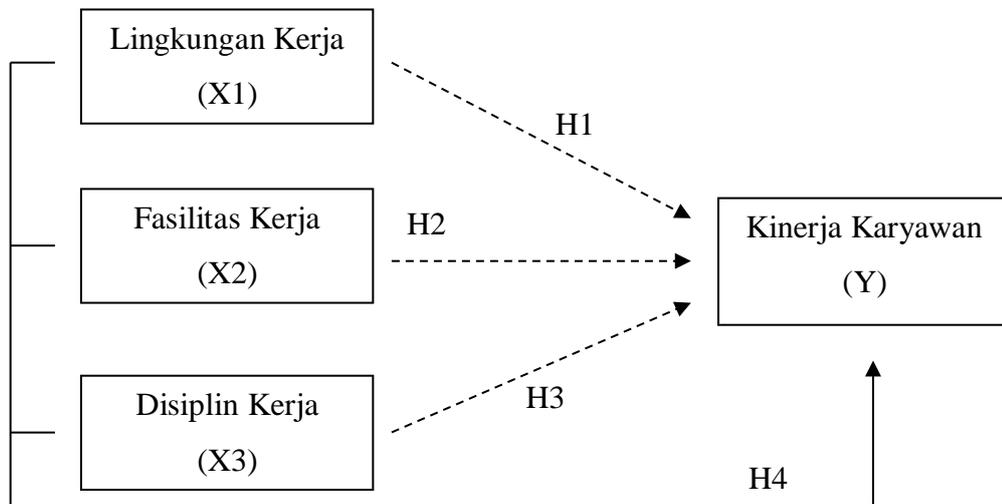
Sumber: *Data diolah peneliti (2023)*

C. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018) Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan gambaran tentang hubungan antar variabel yang diteliti serta akan digunakan dalam merumuskan hipotesis.

Berdasarkan penelitian mengenai lingkungan, fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2022)

Keterangan: -----> Garis Parsial
 ————> Garis Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah biasanya disusun berdasarkan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2018). Untuk memberikan jawaban sementara pada permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

H₀: Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

b. Hipotesis 2

H₀: Diduga Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

c. Hipotesis 3

H₀: Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

d. Hipotesis 4

H₀: Diduga Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Diduga Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif dan kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif dan kausal digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode kuantitatif adalah metode berlandaskan *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian dan analisis data yang bersifat *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penggunaan metode kuantitatif karena data yang akan diteliti dinyatakan dalam angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian serta memperoleh data yang dibutuhkan. Penelitian ini berlokasi di Gelael Supermarket Mal Ciputra Kota Semarang yang terdiri dari dua bagian yaitu staf *office* dan staf operasional. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini, dikarenakan adanya penurunan tingkat kinerja karyawan pada Gelael Supermarket Mal Ciputra pada periode tahun 2019-2020.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini memiliki variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) berikut penjelasannya:

- a. Variabel *independent* atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel *dependent* atau terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).
- b. Variabel *dependent* atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent* atau bebas. Variabel dependent dalam penelitian diberi simbol (Y). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (*independent*) yaitu: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent*) yaitu: Kinerja Karyawan. Indikator masing-masing variabel dirangkum dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian kerja 6. Komitmen kerja 	Likert dengan interval 1 – 5
Lingkungan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan 7. Hubungan kerja 	Likert dengan interval 1 – 5
Fasilitas Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata ruang kerja 2. Perlengkapan kantor 3. Perlengkapan keamanan 4. Penyedia kafetaria atau kantin. 	Likert dengan interval 1 – 5
Disiplin Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab. 	Likert dengan interval 1 – 5

Sumber: dikembangkan untuk penelitian (2023).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang dengan jumlah 45 orang karyawan.

2) Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel (Sugiyono, 2018). Karena jumlah populasi hanya mencapai 45 orang, maka untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus. Menurut (Sugiyono, 2018) sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan (peyimpangan terhadap nilai populasi).

E. Jenis dan Teknik Pengambilan Data

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari lapangan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data primer yang akan digunakan adalah kuisisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada buku, jurnal atau informasi dari sumber yang telah ada. Data sekunder yang digunakan yaitu berupa data penjualan, data absensi karyawan serta data fasilitas kerja perusahaan dari tahun 2019-2020.

2) Teknik Pengambilan Data

Pada penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Pengambilan data dilakukan dengan mendatangi tempat penelitian langsung serta mengumpulkan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan teknik wawancara. Hasil wawancara yang diperoleh dari karyawan Gelael Supermarket Mal Ciputra yaitu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, fasilitas kerja yang kurang memadai serta disiplin kerja yang tidak tertib menyebabkan kinerja karyawan menurun.

c. Kuisisioner

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengambilan data melalui kuisisioner untuk memperoleh data primer yang dibagikan kepada responden. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dengan harapan penulis dapat mengumpulkan data relevan yang valid dan reliabel. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, karena alternatif jawaban telah disediakan. Data primer dari kuisisioner tersebut diperoleh dengan membagikan pertanyaan melalui *Google Form* kepada seluruh karyawan Gelael Supermarket Mal Ciputra Kota Semarang. Susunan kuisisioner terdiri dari 4 bagian:

Bagian 1: Pernyataan tentang Lingkungan Kerja

Bagian 2: Pernyataan tentang Fasilitas Kerja

Bagian 3: Pernyataan tentang Disiplin Kerja

Bagian 4: Pernyataan tentang Kinerja Karyawan

Pertanyaan dalam kuisisioner dibuat berdasarkan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala *likert* variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator-indikator, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item *instrument* yg dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan serta dapat dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan ganda (Sugiyono, 2018). Berikut adalah bobot kriteria jawaban Skala *Likert*:

1. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 = Kurang Setuju (KS)
4. Skor 4 = Setuju (S)
5. Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian yang kemudian dapat diperoleh kesimpulannya. Analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dimana data dinyatakan dalam bentuk angka, serta dapat diaplikasikan dengan bantuan program olah data *IBM SPSS (Statistica Package for Social Science)* 24. *SPSS* merupakan program komputer statistic yang berfungsi untuk membantu dalam proses pengolahan data-data statistic secara tepat dan cepat juga menghasilkan berbagai *output* yang diinginkan oleh para peneliti sehingga hasil olah data yang yang dicapai dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap, antara lain:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018). Teknik pengujian yang paling sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*) Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Rumus dalam mencari nilai korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r = x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = Jumlah skor total

x = Jumlah skor item

n = Jumlah responden

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel dan Indikator	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA				
X1.1	0,913	0,576	0,000	VALID
X1.2	0,860	0,576	0,001	VALID
X1.3	0,921	0,576	0,000	VALID
X1.4	0,853	0,576	0,002	VALID
X1.5	0,829	0,576	0,003	VALID
X1.6	0,853	0,576	0,002	VALID
X1.7	0,891	0,576	0,001	VALID
X1.8	0,921	0,576	0,000	VALID
FASILITAS KERJA				
X2.1	0,927	0,576	0,000	VALID
X2.2	0,813	0,576	0,004	VALID
X2.3	0,857	0,576	0,002	VALID
X2.4	0,844	0,576	0,002	VALID
X2.5	0,825	0,576	0,003	VALID
X2.6	0,931	0,576	0,000	VALID
X2.7	0,922	0,576	0,000	VALID
X2.8	0,897	0,576	0,000	VALID
DISIPLIN KERJA				
X3.1	0,874	0,576	0,001	VALID
X3.2	0,811	0,576	0,004	VALID
X3.3	0,876	0,576	0,001	VALID
X3.4	0,806	0,576	0,005	VALID
X3.5	0,820	0,576	0,004	VALID
X3.6	0,931	0,576	0,000	VALID
X3.7	0,907	0,576	0,000	VALID
X3.8	0,908	0,576	0,000	VALID
KINERJA KARYAWAN				
Y.1	0,826	0,576	0,003	VALID
Y.2	0,870	0,576	0,001	VALID
Y.3	0,874	0,576	0,001	VALID
Y.4	0,919	0,576	0,000	VALID
Y.5	0,977	0,576	0,000	VALID
Y.6	0,937	0,576	0,000	VALID
Y.7	0,839	0,576	0,002	VALID
Y.8	0,847	0,576	0,002	VALID

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,921 – 0,829 dengan signifikan $0,003 – 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 2) Validitas variabel Fasilitas Kerja (X2) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,931 – 0,813 dengan signifikan $0,004 – 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 3) Validitas variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,931 – 0,811 dengan signifikan $0,005 – 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 4) Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,977 – 0,826 dengan signifikan $0,005 – 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach's Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,954	0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,952	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,946	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai reliabilitas yaitu $0,954 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 2) Reliabilitas Fasilitas Kerja (X2) menunjukkan nilai reliabilitas yaitu $0,952 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 3) Reliabilitas Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai reliabilitas yaitu $0,946 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 4) Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai reliabilitas yaitu $0,958 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat (Sugiyono, 2018) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Sekunder (2023)

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian digunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (Lingkungan Kerja X₁, Fasilitas Kerja X₂, Disiplin Kerja X₃)

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih juga digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{XY1} + r^2_{YX2} + r^2_{XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi X1 dan X2 secara bersamaan terhadap Y

ryx1 = Koefisien Korelasi X1 dengan Y

ryx2 = Koefisien Korelasi X2 dengan Y

rx1.x2 = Koefisien Korelasi variabel X1 dengan X2

3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstansta.

b = Koefisien regresi.

X = Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3)

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

X3 = Disiplin Kerja

b1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b2 = Koefisien regresi Fasilitas Kerja

b3 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi pengaruh variabel bebas menjelaskan variasi dari variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R^2 menunjukkan seberapa jauh proporsi dari total variabel dependen (terikat) yang bisa dijelaskan oleh variabel independennya (bebas). Apabila nilai R^2 semakin besar maka semakin tinggi proporsi dari total variasi variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh

variabel independen (Ghozali, 2018). Rrumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (Lingkungan Kerja X1, Fasilitas Kerja X2, Disiplin Kerja X3 dan Kinerja Karyawan Y)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t table.

Pengujian ini dilakukan dengan syarat sebagai berikut :

- Jika t hitung < dari t tabel maka H_0 diterima
- Jika t hitung > dari t tabel maka H_0 ditolak

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Analisis didasarkan pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam uji t yaitu:

- 1) Jika signifikan t < 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika signifikan $t > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Gambar 3.4
Gambar Grafik Uji t



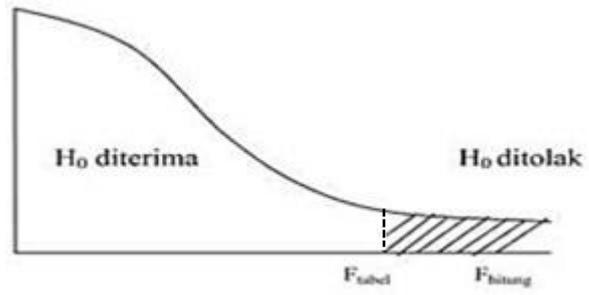
Sumber: Data Sekunder (2023)

b. Uji Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependent (Ghozali, 2018). Kriteria pengukuran untuk uji f adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 3.4
Gambar Grafik Uji F



Sumber: Data Sekunder (2023)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Perusahaan

Supermarket Gelael bergerak di bidang usaha retail dan ecer dengan menjual berbagai produk untuk kebutuhan sehari-hari berupa makanan, minuman, perkakas rumah tangga, berbagai keperluan untuk memasak, dan lain-lain. Selain itu Gelael juga menyediakan fasilitas di dalam gerai bagi konsumen untuk bersantai berupa tempat duduk dan meja beserta berbagai jajanan layaknya di sebuah cafe.

Supermarket Gelael didirikan oleh Dick Gelael di Jalan Melawai Jakarta dan gerai tersebut menjadi gerai pertama Gelael di Indonesia. Sebagai salah satu kota yang cukup besar di Indonesia, Kota Semarang kemudian dipilih oleh perusahaan untuk mendirikan 2 (dua) cabang gerai yang terletak di Jalan Sultan Agung dan Jalan Simpang Lima No.1 yang lebih dikenal sebagai Gelael Ciputra. Supermarket Gelael Mal Ciputra sendiri didirikan pada tanggal 17 Desember 1993. Gelael menerapkan konsep *Family Supermarket* yang terwujud dalam pelayanan yang natural dan menjalin hubungan yang akrab dengan para konsumennya. Untuk menjaga ketersediaan produk dan keragaman produk, maka pihak Gelael bekerjasama dengan para sales *merchandise food & non-food* dalam penentuan produk apa saja yang perlu dipesan. Pemesanan produk dapat dilakukan dengan cara:

a. *Merchandiser Food dan Non-food*

Sales mencatat berbagai produk yang akan dipesan kemudian dilaporkan pada bagian supervisor *merchandise food and non-food* untuk dibuatkan PO (*Purchase Order*) setelah itu diserahkan kepada store manager atau asisten manager operasional untuk mendapatkan persetujuan pemesanan.

b. *Perishable Product*

Untuk pasokan sayur dan buah, para pihak produsen menghubungi pihak Gelael melalui telepon mengenai sayuran atau buah apa yang ingin dipesan. Sedangkan untuk produk daging, pihak Gelael akan menanyakan langsung kepada supplier daging mengenai pasokan dan pembelian. Untuk beberapa barang (*dry/wet*) yang dipesan melalui Jakarta dapat dipesan dengan cara mengajukan PO (*Purchase Order*) yang dikirim melalui fax setiap bulannya tentang produk apa saja yang dibutuhkan bersamaan dengan Gelael cabang lain yang ada di Semarang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi Perusahaan Visi Supermarket Gelael adalah “Selalu menjadi supermarket modern di Indonesia yang unggul dalam segi produk, harga, dan pelayanan serta fasilitas”.

b. Misi Perusahaan

Misi dari Supermarket Gelael adalah “Memperkuat citra Gelael sebagai supermarket modern yang penuh inovasi dan terus mempunyai strategi untuk meningkatkan kenyamanan berbelanja dengan menyediakan produk yang berkualitas”.

3. Logo Perusahaan

Gambar 4.1
Logo Supermarket Gelael



Sumber: Data Sekunder (2023)

4. Lokasi dan Tata Letak Supermarket Gelael Mal Ciputra

Supermarket Gelael didirikan diatas tanah seluas 5.320 m². Gelael Mal Ciputra berlokasi di Jalan Simpang Lima No.1, Pleburan, Semarang, Jawa Tengah. Batas-batas lokasi Gelael yaitu:

Sebelah Barat	: Parkiran Mobil Mall Ciputra
Sebelah Selatan	: Ruko Kosong
Sebelah Timur	: Venue Mal Ciputra
Sebelah Utara	: Hoka-Hoka Bento

Penentuan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan antara lain:

a. Lokasi Strategis

Lokasi Gelael yang berada di kawasan simpang lima merupakan kawasan padat pertokoan dan hotel serta selalu ramai oleh para penduduk. Hal ini memudahkan masyarakat untuk memperoleh kebutuhannya di Supermarket Gelael Mal Ciputra Semarang. Posisi gerai yang berada di dalam bangunan Mal membuat akses sangat mudah dicapai. Lokasi yang strategis ini juga memberikan kemudahan bagi pengunjung Mal yang sedang berkunjung, mereka bisa berbelanja kebutuhan sehari-hari setelah selesai berjalan-jalan atau berbelanja di toko lainnya. Selain itu Gelael merupakan satu-satunya gerai yang menjual berbagai kebutuhan rumah tangga di Mal Ciputra, dapat dilihat bahwa kebanyakan gerai-gerai yang ada di Mal menjual berbagai produk fashion seperti baju, celana, dan sebagainya.

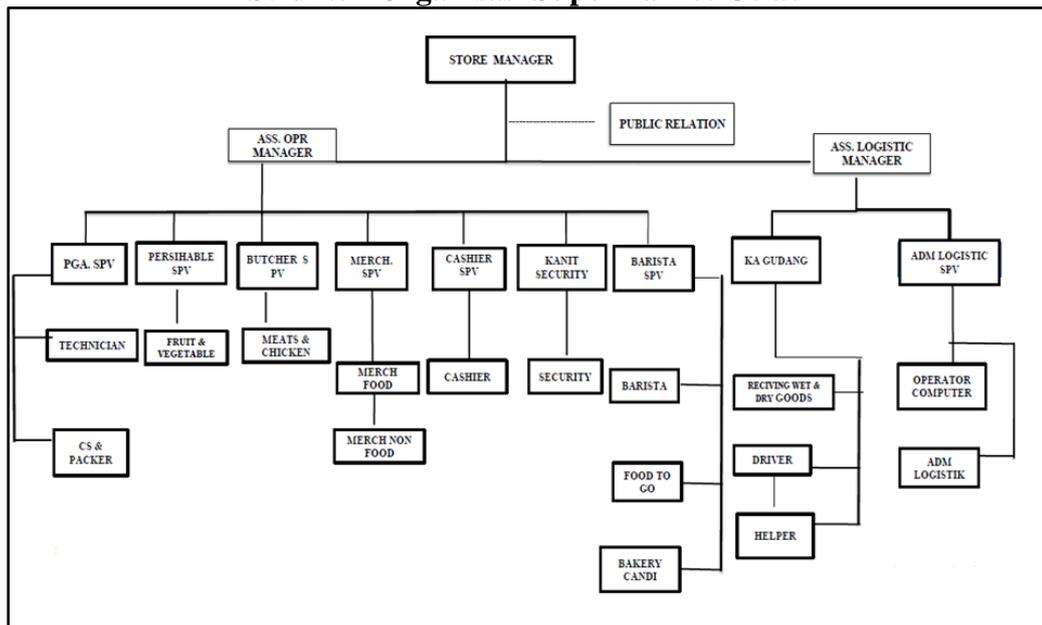
b. Akses Karyawan

Supermarket Gelael Mal Ciputra yang berada di jalan protokol menyebabkan kawasan Gelael dilalui oleh berbagai kendaraan, baik kendaraan pribadi maupun transportasi umum. Hal ini akan memudahkan para karyawan menuju lokasi bekerja, mereka bisa menggunakan transportasi umum atau menggunakan kendaraan pribadi bila memilikinya.

5. Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangat berguna bagi keberlangsungan sistem kerja perusahaan. Melalui struktur organisasi dapat dijelaskan kedudukan dan hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lain di perusahaan. Struktur organisasi yang baik adalah struktur yang memiliki batasan-batasan mengenai tugas, tanggung jawab, serta wewenang dari masing-masing bagian yang ada secara jelas. Pada gambar 4.2 berikut adalah struktur organisasi Supermarket Gelael Mall Ciputra Kota Semarang:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Supermarket Gelael



Sumber: Manajemen Gelael Ciputra (2023)

6. Deskripsi Jabatan

a. Manajer

Seorang manajer bertugas untuk mengontrol semua kegiatan yang terjadi di Gelael (seluruh kegiatan administrasi dan operasional)

b. Asisten Manager Operasional

Asisten manajer operasional bertugas untuk membawahi para karyawan dan mengontrol operasional supermarket.

c. Kepala bagian kasir

Kepala bagian kasir bertugas memimpin karyawan bagian kasir dan mengontrol kegiatan transaksi pembayaran di supermarket. Selain itu, kepala bagian kasir juga bertanggung jawab atas kesesuaian jumlah uang yang ada, dengan hasil transaksi yang telah dilakukan.

d. Kepala bagian logistik

Kepala bagian logistic bertanggung jawab atas pencatatan stok keluar-masuk barang dan stok seluruh produk yang ada di supermarket, serta berwenang untuk memimpin karyawan di bagian logistic.

e. Kepala bagian buah dan sayur

Kepala bagian buah dan sayur bertanggung jawab memeriksa kualitas buah dari segi fisik dan non-fisik serta mencatat jumlah buah dan sayur yang akan dipesan. Selain itu, kepala bagian buah dan sayur wajib melakukan pencatatan stok keluar-masuk setiap produk buah dan sayur dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penjualan

sayur dan buah. Beberapa tugas yang menjadi tanggung jawab kepala bagian buah dan sayur yaitu :

f. Kepala bagian daging

Kepala bagian daging bertugas mencatat setiap keluar-masuknya stok daging dari *freezer* ke *butcher* (karyawan yang bertugas mengolah daging segar langsung dihadapan konsumen) serta bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja dan pemotongan daging. Dalam menentukan kualitas daging yang terbaik dan layak jual, juga menjadi tugas seorang kepala bagian daging.

g. Kepala bagian *seafood*

Kepala bagian *seafood* bertugas mencatat setiap keluar-masuknya stok *seafood* serta bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja dan penjualan *seafood* . Dalam menentukan kualitas *seafood* yang terbaik dan layak jual, juga menjadi tugas seorang kepala bagian *seafood* .

h. Kepala bagian *barista*

Kepala bagian *barista* bertugas untuk memimpin dan membina serta bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional produksi *bakery*, melakukan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja dalam pembuatan *bakery*, merencanakan target produksi, dan melakukan evaluasi terhadap hasil produk harian *bakery*.

i. Kepala bagian gudang

Kepala bagian gudang bertanggung jawab terhadap penyimpanan produk *food* dan *non-food* maupun bahan mentah dari mulai barang datang sampai di *display* di gerai, mengawasi penerimaan barang dari pemasok, serta mengecek kuantitas dan kualitas produk yang dikirim oleh pemasok.

j. Administrasi Logistik

Bagian administrasi logistic bertugas mencatat setiap pemesanan produk yang dibutuhkan oleh supermarket serta mencocokkan antara nota dengan kesesuaian pengiriman barang.

k. Kepala bagian *financial* dan *accounting*

Kepala bagian *financial* dan *accounting* bertanggung jawab pada sirkulasi keuangan diperusahaan serta bertugas untuk mengendalikan serta mengontrol keuangan perusahaan.

l. PGA SPV

Supervisor bagian *Personalia and General Affairs* bertugas untuk menentukan segala hal yang berhubungan dengan kepentingan karyawan seperti menentukan jadwal libur bagi karyawan, mengurus keperluan cuti karyawan, serta bertugas menyimpan arsip-arsip perusahaan.

m. *Security Officer*

Security officer bertugas menjaga keamanan dan ketentraman lingkungan disekitar supermarket.

n. *Driver*

Driver bertugas untuk mengantarkan barang-barang pesanan konsumen ke tempat tujuan.

o. Teknisi

Teknisi bertanggung jawab untuk merencanakan jadwal perawatan dan pelaksanaan perbaikan mesin yang sistematis dan efektif, melakukan pengawasan dan mengambil kebijakan lapangan terhadap perawatan dan perbaikan terhadap sejumlah mesin-mesin produksi,

7. Jam Kerja Karyawan Supermarket Gelael

a. Karyawan bagian logistik, yaitu bagian kantor/administrasi (non shift).

Karyawan bagian ini mengurus bidang logistic dan administrasi/kantor.

Jam kerja: 08.00-16.00 WIB

Istirahat: 12.00-13.00

b. Karyawan bagian operasional yaitu pegawai supermarket dan produksi bakery yaitu bagian yang mengurus bidang operasional supermarket.

Jam kerja karyawan ditentukan sebagai berikut:

Shift 1: 07.00 - 14.00

08.00 - 15.00

Istirahat: 12.00 - 13.00

Shift 2: 14.00 - 20.00

15.00 - 21.00

Istirahat: 19.00 - 20.00 (Secara Bergiliran)

Untuk karyawan toko dan gudang, para pekerja bekerja selama 6 hari dalam seminggu dengan libur selama 1 hari per minggu yang ditentukan oleh leader. Libur untuk tiap karyawan berbeda-beda agar tidak terjadi kekosongan karyawan setiap harinya. Sedangkan untuk karyawan kantor, bekerja selama 5 hari dalam seminggu, hari libur sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu sabtu dan minggu.

8. Produk yang Dijual

Produk yang dijual di Supermarket Gelael Mal Ciputra Semarang meliputi produk *food* dan *non food*. Produk *food* meliputi makanan segar dan makanan olahan. Pembagian produk makanan dibagi menjadi:

- a. Makanan segar, yaitu: buah, sayuran, daging dan jeroan, produk olahan daging dan makanan beku instan, produk bakery, produce (produk olahan konsinyasi)
- b. Makanan olahan dalam kemasan, yaitu: minuman soda dan air mineral, sirup dan buah kaleng, biskuit, makanan bayi, susu, permen dan coklat, mie instan, kerupuk, sereal, madu, selai, dan lainnya.
- c. Makanan pokok lainnya seperti beras, tepung telur, bumbu dapur, dan lainnya.

Sedangkan, produk *non-food* meliputi: sabun cuci, pewangi, pengharum, sikat gigi, sabun mandi, sampo, kosmetik dan produk kecantikan, popok bayi, tisu, pembalut, alat-alat plastic dan alat rumah tangga lainnya.

B. Identitas Responden

Berdasarkan teknik pengambilan sampel sebelumnya, maka sampel yang telah ditentukan sebanyak 45 orang sampel karyawan Supermarket Gelael Mall Ciputra Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung melalui kuesioner Google Form dengan responden sebanyak 45 responden. Adapun data responden dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data Deskripsi Responden
 - a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Data deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	22
2	Perempuan	23
	Total	45

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang. Hal ini menunjukkan karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah
1	20 - 35	14
2	36 - 51	20
3	52 - 67	11
	Total	45

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah usia 20 - 35 tahun yaitu sejumlah 14 orang, selanjutnya responden dengan usia 36 - 51 tahun yaitu sejumlah 20 orang, dan yang terakhir pada usia 52 - 67 tahun yaitu sejumlah 11 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang relatif berada pada posisi usia yang produktif.

c. Deskripsi berdasarkan jabatan

Tabel 4.3
Jabatan Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1	<i>Supervisor</i>	8
2	<i>Cashier</i>	6
3	<i>Bakery & Pastry</i>	4
4	<i>Ass Manager Ops</i>	3
5	<i>Finance & Accounting</i>	3
6	<i>Meat & Chicken</i>	3
7	Dll	18
	Total	45

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jabatan responden terbanyak adalah *Supervisor* yaitu berjumlah 8 orang yang tersebar di berbagai divisi, selanjutnya adalah jabatan *Cashier* yang

berjumlah 6 orang, *Bakery & Pastry* sebanyak 4 orang, *Ass Manager Ops*, *Finance & Accounting*, *Meat & Chicken* yang masing-masing berjumlah 3 orang, serta jabatan lainnya berjumlah 18 orang yaitu meliputi: *Manager*, *Op Computer*, *Cook*, *Barista*, *Waiters*, *Receiving*, *Helper*, *Driver*, *Fruit & Vegetable*, dan *Cleaning Service*.

d. Data responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1-7 Tahun	17
2	8-14 Tahun	3
3	14-20 Tahun	1
4	≥ 20 Tahun	24
	Total	45

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden paling tinggi yaitu ≥ 20 Tahun dengan jumlah 24 orang, selanjutnya responden dengan masa kerja 1-7 Tahun dengan jumlah 17 orang, masa kerja 8-14 Tahun dengan jumlah 3 orang, serta masa kerja 14-20 Tahun dengan jumlah 1 orang.

C. Hasil Analisis Penelitian

1. Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial dengan Kinerja Karyawan (Y) Supermarket Gelael Mall Ciputra Kota Semarang.

Hasil olah data menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Korelasi Sederhana
Correlation

		Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.576**	.591**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.576**	1	.907**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.591**	.907**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.514**	.687**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi 0,514 dimana memiliki arti sedang dengan interpretasi berada diantara 0,40 - 0,599 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.
2. Korelasi sederhana variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi 0,687 dimana memiliki arti

kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 - 0,799 sebagaimana dilihat pada tabel 3.4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Korelasi sederhana variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi 0,643 dimana memiliki arti kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 - 0,799 sebagaimana dilihat pada tabel 3.4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) Supermarket Gelael Mall Ciputra Kota Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	.702 ^a	.493	.456	3.133
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja				

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas nilai korelasi berganda R Tabel sebesar 0,702 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1),

fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y)

2. Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen, yang dalam penelitian ini adalah untuk menguji variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.7
Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.272	4.131		3.213	.002
Lingkungan Kerja	.555	.141	.514	3.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan $Y = 13,272 + 0,555 X1$. Berdasarkan model regresi tersebut terlihat bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,555 dan bertanda positif. Artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,555 satuan.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.8
Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.021	3.156		3.175	.003
Fasilitas Kerja	.667	.108	.687	6.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan $Y = 10,021 + 0,667 X_2$. Berdasarkan model regresi tersebut terlihat bahwa koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,667 dan bertanda positif. Artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,667 satuan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.9
Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.857	3.403		3.915	.003
Disiplin Kerja	.624	.113	.643	5.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan $Y = 10,857 + 0,624 X_3$. Berdasarkan model regresi

tersebut terlihat bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,624 dan bertanda positif. Artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,624 satuan.

b. Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
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

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas maka persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

- 1) Nilai (constant) sebesar 7,270 dapat diartikan bahwa 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) sebesar 0,187 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,187 satuan.
 - 3) Nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X2) sebesar 0,534 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan jika variabel fasilitas kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,532 satuan.
 - 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,040 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan jika variabel disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,40 satuan.
3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengujian determinasi menggunakan SPSS 24:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	.702 ^a	.493	.456	3.133

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

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,456. Hal ini berarti variabel bebas lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mampu menerangkan sebesar 45,6% terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisa 54,4% (didapat dari 100 - 45,6%) diterangkan variabel bebas lain.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan 0,05. Kriteria uji t selanjutnya adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data. Sementara t_{tabel} diperoleh dari ketentuan $df = n - k - 1$ atau $45 - 3 - 1 = 41$ sehingga ketentuan t_{tabel} sebesar 2,019. Hasil uji t (Parsial) menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
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	.153	.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas Uji t (Parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

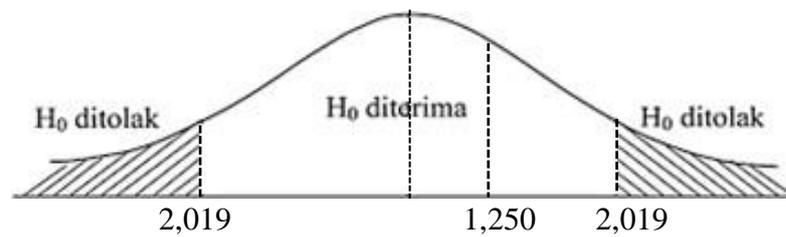
H_a: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat uji variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,025 dimana lebih besar dari t_{tabel} $1,250 < 2,019$. Serta nilai signifikan $0,218 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) ditolak dan (H₀) diterima, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

Gambar 4.3

Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



2. Hipotesis 2

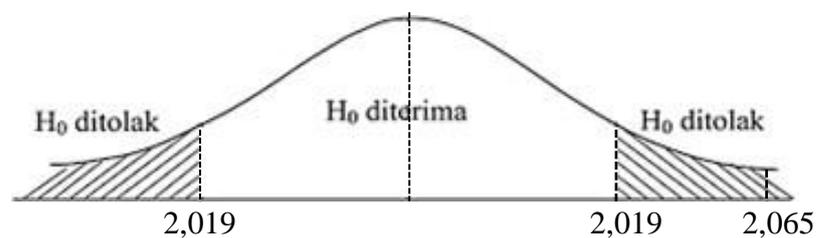
H_a : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat uji variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,065 dimana lebih besar dari t_{tabel} $2,065 > 2,019$. Serta nilai signifikan $0,045 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh signifikan dari variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) diterima dan (H_0) ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

Gambar 4.4

Kurva Uji t Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan



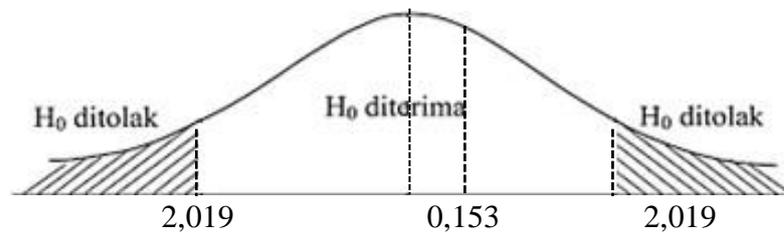
3. Hipotesis 3

H_a : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat uji variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,025 dimana lebih besar dari t_{tabel} $0,153 < 2,019$. Serta nilai signifikan $0,879 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) ditolak dan (H_0) diterima, yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

Gambar 4.5
Kurva Uji t Hipotesis Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), 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 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	392.117	3	130.706	13.315	.000 ^b
	Residual	402.461	41	9.816		
	Total	794.578	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber: Data Diolah (2023)

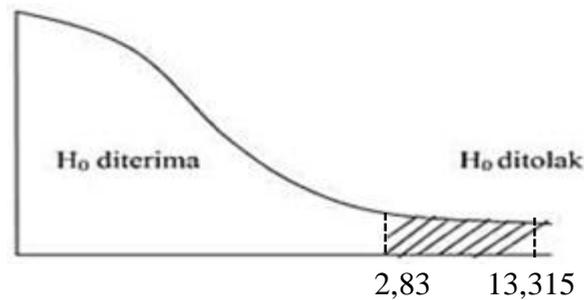
Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₀: Diduga Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Diduga Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa 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 (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis keempat (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H₀) ditolak, yang artinya lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

Gambar 4.6
Kurva Uji F



D. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu diketahui nilai korelasi lingkungan kerja sebesar 0,514 dimana memiliki arti sedang dengan interpretasi berada diantara 0,50 – 0,699. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,555 dan bertanda positif. Artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,555. Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,250 dimana lebih kecil dari t_{tabel} $1,250 < 2,019$. Serta nilai signifikan $0,218 > 0,05$ yang artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) ditolak dan (H_o) diterima. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda-benda atau perkakas yang dihadapi, suasana sekitar tempat dimana seseorang bekerja, cara kerja

seseorang, dan hubungan antar individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candana et al., 2020) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Fani, 2019) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Nabawi, 2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya bagi organisasi. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai ditempat kerja, yang artinya hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu diketahui nilai korelasi fasilitas kerja sebesar 0,687 dimana memiliki arti kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,667 dan bertanda positif. Artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,667. Fasilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,065 dimana lebih besar dari t_{tabel} $2,065 > 2,019$. Serta nilai signifikan $0,045 < 0,05$ yang artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) diterima

dan (H_0) ditolak. Menurut (Rudianto, 2019) Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Anandita et al, 2021) yang menyatakan fasilitas kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang telah disediakan perusahaan harus dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu diketahui nilai korelasi disiplin kerja sebesar 0,643 dimana memiliki arti kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,624 dan bertanda positif. Artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,624. Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,153 dimana lebih kecil dari t_{tabel} $0,153 < 2,019$. Serta nilai signifikan 0,879 $> 0,05$ yang artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) ditolak dan (H_0) diterima. Menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun memiliki arah pengaruh yang positif. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Candana et

al., 2020) yaitu secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap 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 (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis keempat (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak. 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 (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mampu menerangkan sebesar 45,6% terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisa 54,4% (didapat dari $100 - 45,6\%$) diterangkan variabel bebas lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,514 yang termasuk dalam kategori sedang dengan interpretasi 0,40 – 0,599 pada tabel 3.4. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 1,250 < 2,019 dimana lebih kecil dari t_{tabel} serta nilai signifikan $0,218 > 0,05$. Artinya, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 yang termasuk dalam kategori kuat dengan interpretasi 0,60 – 0,799 pada tabel 3.4. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,065 > 2,019 dimana lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Artinya, secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,643 yang termasuk dalam kategori kuat dengan interpretasi 0,60 – 0,799 pada tabel 3.4. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} 0,153 <

2,019 dimana lebih kecil dari t_{tabel} serta nilai signifikan $0,879 > 0,05$. Artinya, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 yang termasuk dalam kategori kuat dengan interpretasi 0,60 – 0,799 pada table 3.4. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki F_{hitung} 13.315 > 2,83 dimana lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran. Saran yang diberikan berdasarkan pada tingkat kepentingan dari setiap variabel yang telah diteliti. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajemen dapat memberi pengawasan lebih kepada karyawan dalam hal kedisiplinan terkait jam kerja karyawan.
2. Pihak manajemen dapat memberi sanksi tegas yang memiliki efek jera kepada karyawan yang tidak disiplin pada peraturan perusahaan (Contoh: ketika karyawan terlambat masuk kerja atau tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang sudah ditentukan).

3. Sebaiknya pihak manajemen membuat peraturan tertulis yang memuat tentang aturan jam kerja karyawan agar setiap karyawan dapat fokus pada pekerjaan yang dikerjakan dan pekerjaan menjadi terorganisir dengan baik
4. Pihak manajemen dapat merubah penataan ruang kerja agar lingkungan kerja terlihat lebih luas dan para karyawan mendapatkan ruang gerak yang cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan
5. Sebaiknya pihak manajemen mengganti pencahayaan ruang kerja dengan cahaya yang lebih terang, agar karyawan merasa nyaman saat bekerja dikantor sehingga lingkungan kerja menjadi lebih kondusif.
6. Penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar dapat memperluas penelitian lebih baik dengan menggunakan metode analisis yang berbeda serta mempertimbangkan variabel lainnya seperti: gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, pelatihan kerja dll, yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- 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>
- 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>
- 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.
- 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>
- 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.
- 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>
- 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>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- 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.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- 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>
- 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>
- 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 Agustus 1945 Jakarta*, 4(1), 61–76.
- 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>
- 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.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 287221.
- 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>
- Rudianto, D. (2019). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. In *Universitas Muhammadiyah Magelang*.

- Saragi Sitio, V. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-27)* (1st ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *ECo-Buss*, 2(1), 1–19.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. ALFABETA, CV. ISBN Bandung.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 1608
- 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>
- Yogi Anvarensa, I., Ichsanudin, & 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.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang”, maka perkenankanlah saya selaku mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (Undaris Ungaran) memohon kesediaan saudara Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang untuk mengisi lembar kuesioner yang saya ajukan ini. Atas kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Giannini Raffaele Jasmine

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Sebelum anda menjawab daftar pernyataan yang telah disiapkan, isilah terlebih dahulu identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan baik setiap pernyataan, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Isilah angket dengan jujur serta penuh ketelitian. Dan terima kasih telah bersedia mengisi kuesioner ini.
4. Penilaian untuk skor adalah:
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Kurang Setuju (KS)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Domisili :
4. Jenis kelamin : a. Laki-laki / b. Perempuan
5. Pendidikan Terakhir :
a. SD
b. SMP
c. SMA/SMK
d. D3/S1
6. Sedang bekerja atau telah bekerja dengan masa kerja > 6 bulan atau lebih sebagai karyawan di Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang: Iya / Tidak
7. Jabatan :
a. Supevisor d. Gudang
b. Admin e. Kasir
c. *Finance* f. _____

Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	5	4	3	2	1
Setiap ruangan yang ada diperusahaan memiliki penerangan yang baik					
Penerangan yang baik mempermudah kegiatan dalam bekerja					
Sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik sehingga dapat bekerja dengan nyaman dan rileks					
Selama jam kerja tidak ada suara bising yang mengganggu aktivitas pekejaan saya					
Pewarnaan ruangan kerja sudah tertata dengan baik sehingga dapat bekerja dengan nyaman dan fokus					
Memiliki ruang gerak yang cukup leluasa sehingga membuat aktivitas bekerja meningkat					
Merasa aman dan tidak cemas ketika sedang bekerja karena tidak ada gangguan yang berarti					
Mampu menjalin hubungan yang baik dan sehat dengan para karyawan lain serta atasan					

Fasilitas Kerja (X₂)

Pernyataan	5	4	3	2	1
Penataan ruang kerja sudah cukup baik dan tidak memakan banyak ruang					
Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer, CPU, printer, dll) dalam kondisi yang baik					
Tersedia meja dan kursi kerja serta ATK yang dapat digunakan dalam keadaan baik					
Kelengkapan fasilitas sangat mendukung kelancaran bekerja					

Perusahaan menyediakan ruang istirahat untuk karyawan					
Fasilitas ruang kesehatan atau klinik perawatan sangat dibutuhkan dalam keadaan darurat					
Tersedianya kotak P3K untuk pertolongan pertama					
Perusahaan menyediakan fasilitas kantin/kafe untuk para karyawan					

Disiplin Kerja (X₃)

Pernyataan	5	4	3	2	1
Selalu hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
Tidak pernah absen bekerja tanpa alasan					
Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan					
Selalu mengikuti aturan berlaku yang telah di tetapkan perusahaan					
Selalu melaksanakan pekerjaan sesuai arahan yang diberikan atasan					
Tidak pernah menunda pekerjaan					
Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan					
Bersedia menaati semua peraturan dan dikenakan sanksi jika melakukan pelanggaran					

Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	5	4	3	2	1
Memahami dengan baik apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kerja					
Merasa bahwa kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan					
Merasa telah mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi secara penuh untuk efektivitas bekerja					
Mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan yang baik					
Memiliki komitmen kerja yang tinggi serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan					

LAMPIRAN II

Data nama, jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan dan lama bekerja responden.

Nama	L/P	Usia	Jabatan	Pendidikan	Lama Bekerja
Yuni Ratmawati	Perempuan	55	Supervisor	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Yuli Suprianto	Laki-Laki	50	Manager	D3/S1	≥ 20 Tahun
Sumarni	Perempuan	51	Merchandiser	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Yatno	Laki-Laki	55	Ass Manager Ops	D3/S1	≥ 20 Tahun
Norma Hidayati	Perempuan	29	Barista	SMA/SMK	1-7 Tahun
Resy	Laki-Laki	32	Op Computer	D3/S1	1-7 Tahun
Nur Giyanti	Perempuan	56	Bakery & Pastry	SMA/SMK	8-14 Tahun
Fathur Rozaq	Laki-Laki	35	Bakery & Pastry	SMA/SMK	1-7 Tahun
Vira Aryani	Perempuan	30	Cook	SMA/SMK	8-14 Tahun
Ahmad Setiaji	Laki-Laki	34	Cook	SMA/SMK	1-7 Tahun
Mudji Lestari	Perempuan	50	Supervisor	D3/S1	≥ 20 Tahun
Ulva Helda Violeta	Perempuan	25	Barista	SMA/SMK	1-7 Tahun
Sriwahyuti	Perempuan	53	Supervisor	D3/S1	≥ 20 Tahun
Budi	Laki-Laki	45	Meat & Chicken	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Ergian	Laki-Laki	33	Bakery & Pastry	SMA/SMK	1-7 Tahun
Sri Ismi	Perempuan	55	Cashier	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Purnomo Wulan	Laki-Laki	54	Cashier	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Hery	Laki-Laki	29	Barista	SMA/SMK	1-7 Tahun
Sri Lestari	Perempuan	49	Fruit & Vegetable	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Eni Sejati	Perempuan	46	Meat & Chicken	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Sri Sugimiyati	Perempuan	48	Supervisor	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Sugiarti	Perempuan	50	Supervisor	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Ngatiman	Laki-Laki	53	Ass Manager Ops	D3/S1	≥ 20 Tahun
Wiwik	Perempuan	50	Meat & Chicken	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Purwoko	Laki-Laki	52	Receiving	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Puji Lestari	Perempuan	47	Cashier	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Decky Briansyah R	Laki-Laki	28	Bakery & Pastry	SMA/SMK	1-7 Tahun
Arham Susilo	Laki-Laki	40	Supervisor	D3/S1	1-7 Tahun
Suwitno	Laki-Laki	52	Cleaning Service	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Sri Lestari	Perempuan	51	Finance & Accounting	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Eka Susanti	Perempuan	36	Supervisor	D3/S1	1-7 Tahun

Sulasih	Perempuan	50	Ass Manager Ops	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Tri Budiastuti	Perempuan	34	Finance & Accounting	D3/S1	1-7 Tahun
Margo Sutrisno	Laki-Laki	45	Cashier	SMA/SMK	1-7 Tahun
Rudiyanto	Laki-Laki	30	Waiters	SMA/SMK	1-7 Tahun
Ahmad Hamim	Laki-Laki	35	Receiving	SMA/SMK	1-7 Tahun
Ngatono	Laki-Laki	55	Security	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Agus Pujiono	Laki-Laki	55	Produksi Bakery	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Natalia Sulistio	Perempuan	32	Finance & Accounting	D3/S1	1-7 Tahun
Ahmad Muslim	Laki-Laki	30	Driver	SMA/SMK	1-7 Tahun
Istiati	Perempuan	45	Cashier	SMA/SMK	14-20 Tahun
Dwi Nurhayati	Perempuan	30	Merchandiser	SMA/SMK	1-7 Tahun
Sri Sukatmi	Perempuan	48	Cashier	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Harsono	Laki-Laki	50	Supervisor	SMA/SMK	≥ 20 Tahun
Rokhimin	Laki-Laki	38	Helper	SMA/SMK	8-14 Tahun

LAMPIRAN III

TABULASI 10 RESPONDEN

Variabel X1 Lingkungan Kerja

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
1	5	5	4	3	4	3	5	4	33
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	3	3	3	4	3	26
5	2	2	3	2	3	2	3	3	20
6	4	3	3	4	4	4	4	3	29
7	3	3	3	2	4	2	3	3	23
8	4	4	4	5	4	5	4	4	34
9	5	5	5	4	5	4	5	5	38
10	4	4	3	3	3	3	4	3	27

Variabel X2 Fasilitas Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2
1	5	4	5	4	4	5	4	4	35
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	3	3	28
5	2	3	2	3	2	3	3	3	21
6	3	4	2	4	4	4	3	4	28
7	3	4	3	3	3	3	3	3	25
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	4	4	5	5	5	38
10	4	3	4	3	4	4	3	3	28

Variabel X3 Disiplin Kerja

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL_X3
1	4	5	3	4	4	4	3	3	30
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	3	3	3	26
5	3	2	2	3	3	3	3	2	21
6	4	3	4	4	4	3	3	2	27
7	4	3	2	3	4	3	3	2	24
8	5	4	5	4	4	4	4	5	35
9	5	5	4	4	5	5	5	4	37
10	4	4	3	4	3	3	3	3	27

Variabel Y Kinerja Karyawan

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL_Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	3	4	4	4	4	4	4	32
5	3	2	3	2	2	3	3	3	21
6	2	4	4	4	3	3	3	3	26
7	3	3	3	4	3	4	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	5	5	4	34

LAMPIRAN IV

HASIL TABULASI 45 RESPONDEN

Variabel X1 Lingkungan Kerja

NO.	KUESIONER								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	4	4	4	3	4	32
2	3	4	5	2	4	3	4	5	30
3	3	4	4	3	3	4	5	4	30
4	4	4	4	4	3	3	4	5	31
5	4	4	4	4	4	4	4	3	31
6	4	4	2	2	4	3	3	2	24
7	4	3	4	4	4	2	4	4	29
8	4	4	3	3	4	4	3	2	27
9	3	3	4	4	3	3	3	4	27
10	4	4	3	3	4	5	3	2	28
11	5	4	3	3	4	4	4	4	31
12	4	4	3	3	3	3	4	4	28
13	4	4	4	4	3	4	4	2	29
14	2	3	4	4	4	2	5	4	28
15	4	2	4	4	2	2	3	2	23
16	3	3	3	4	4	2	5	3	27
17	4	3	2	3	2	3	3	3	23
18	2	2	2	4	4	2	3	4	23
19	4	3	3	2	4	4	2	2	24
20	3	3	3	3	3	2	3	5	25
21	4	4	3	3	3	3	4	4	28
22	4	3	2	3	2	3	3	3	23
23	4	2	4	4	2	2	3	2	23
24	2	2	4	3	4	2	5	4	26
25	3	3	4	3	4	3	2	4	26
26	4	5	4	4	5	3	3	4	32
27	4	3	3	4	4	4	5	3	30
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	5	3	3	5	4	32
30	5	5	4	4	5	4	4	4	35
31	5	5	4	3	5	2	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	5	4	33
33	5	5	5	4	4	3	2	5	33
34	5	4	4	4	4	4	5	4	34

35	4	3	4	4	4	3	4	4	30
36	2	4	3	3	4	4	3	4	27
37	4	3	3	3	4	3	3	4	27
38	4	4	4	5	4	4	3	4	32
39	5	5	4	5	5	4	5	5	38
40	3	3	4	4	5	4	4	4	31
41	4	4	3	3	4	4	3	3	28
42	5	5	4	3	3	4	4	4	32
43	3	3	3	4	3	4	4	4	28
44	4	4	4	5	4	3	4	4	32
45	4	3	3	2	2	3	4	4	25

Variabel X2 Fasilitas Kerja

NO.	KUESIONER								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	3	3	4	5	3	2	28
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	4	3	3	3	4	4	3	28
4	3	4	3	3	4	4	4	3	28
5	2	2	2	4	3	4	4	4	25
6	2	2	2	4	4	2	4	4	24
7	4	3	4	4	4	2	4	4	29
8	2	3	4	4	4	3	3	5	28
9	3	4	4	3	4	4	3	3	28
10	2	3	4	4	4	2	5	4	28
11	4	3	4	4	4	4	4	4	31
12	3	4	4	3	4	4	3	3	28
13	3	3	3	4	4	3	4	4	28
14	3	4	4	3	4	4	3	3	28
15	2	2	2	4	4	2	3	4	23
16	3	4	3	3	4	4	3	3	27
17	4	3	2	3	2	3	3	3	23
18	4	2	4	4	2	2	3	2	23
19	4	4	2	2	4	3	3	2	24
20	4	3	3	2	4	4	2	2	24
21	3	4	4	3	3	3	4	4	28
22	4	2	4	4	2	2	3	2	23
23	2	3	3	3	4	3	2	3	23
24	4	3	3	2	4	4	2	2	24
25	4	3	3	2	2	3	4	4	25
26	3	3	3	4	3	5	3	3	27
27	3	2	2	4	4	3	3	3	24
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	4	5	5	4	5	5	5	38
30	5	4	4	4	4	3	3	4	31
31	3	3	4	4	4	5	5	4	32
32	4	3	4	4	4	4	3	4	30
33	4	3	3	4	4	4	4	4	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	3	3	4	5	4	5	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	4	4	4	4	3	3	32

38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	4	3	5	2	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	3	4	4	4	5	5	5	33
43	5	4	4	4	4	5	4	5	35
44	4	4	4	4	4	5	4	5	34
45	3	4	4	3	4	3	4	3	28

Variabel X3 Disiplin Kerja

NO.	KUESIONER								TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	4	4	4	3	4	4	33
3	5	5	5	5	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	4	3	2	3	4	4	4	28
6	3	3	3	4	3	4	4	4	28
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	4	3	2	3	4	4	4	28
9	3	3	3	4	3	4	4	4	28
10	4	3	3	2	3	3	3	4	25
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	4	4	3	2	3	4	4	4	28
13	3	4	4	3	4	4	3	3	28
14	4	3	3	2	5	3	4	4	28
15	4	3	2	3	2	3	3	3	23
16	4	3	2	2	4	2	3	4	24
17	3	4	3	2	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	2	3	4	2	23
19	4	2	4	4	2	2	3	2	23
20	5	4	4	3	3	3	2	3	27
21	3	4	4	3	3	3	4	4	28
22	3	3	3	3	3	2	3	3	23
23	3	2	3	3	4	3	2	4	24
24	4	3	3	2	4	4	2	2	24
25	2	2	2	4	4	4	4	4	26
26	3	4	4	3	3	3	4	4	28
27	3	3	3	3	3	2	3	5	25
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	5	5	5	4	5	5	5	38
30	4	3	4	4	5	4	4	4	32
31	4	3	4	3	4	5	4	5	32
32	4	4	3	3	4	4	4	4	30
33	5	3	3	2	3	4	4	5	29
34	4	3	4	3	4	5	4	5	32
35	4	4	3	4	4	4	4	4	31
36	5	4	5	5	5	5	5	5	39
37	4	4	4	5	5	5	3	3	33

38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	3	4	4	4	5	5	5	33
42	5	5	4	3	3	4	5	5	34
43	4	4	4	4	5	5	4	5	35
44	5	4	5	4	5	3	4	5	35
45	4	4	3	3	3	3	4	4	28

38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	3	4	4	4	4	5	4	4	32
40	5	5	5	5	5	5	5	4	39
41	5	5	4	3	4	4	3	4	32
42	5	5	5	3	5	4	3	3	33
43	3	4	5	5	5	5	4	4	35
44	5	5	4	4	4	4	4	4	34
45	5	4	4	3	4	3	3	3	29

LAMPIRAN V

HASIL PENELITIAN

A. HASIL UJI INSTRUMEN

1. UJI VALIDITAS

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.888**	.774**	.672*	.742*	.672*	.924**	.774**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.001	.009	.033	.014	.033	.000	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.888**	1	.774**	.569	.591	.569	.924**	.774**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.001		.009	.086	.072	.086	.000	.009	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.774**	.774**	1	.687*	.860**	.687*	.787**	1.000**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009		.028	.001	.028	.007	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.672*	.569	.687*	1	.627	1.000**	.627	.687*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.033	.086	.028		.052	.000	.052	.028	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.742*	.591	.860**	.627	1	.627	.633*	.860**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.014	.072	.001	.052		.052	.050	.001	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.672*	.569	.687*	1.000**	.627	1	.627	.687*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.033	.086	.028	.000	.052		.052	.028	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.924**	.924**	.787**	.627	.633*	.627	1	.787**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.052	.050	.052		.007	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	.774**	.774**	1.000**	.687*	.860**	.687*	.787**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.000	.028	.001	.028	.007		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.913**	.860**	.921**	.853**	.829**	.853**	.891**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.003	.002	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.591	.964**	.613	.822**	.924**	.774**	.680*	.927**
	Sig. (2-tailed)		.072	.000	.060	.004	.000	.009	.031	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.591	1	.504	.825**	.535	.633*	.860**	.916**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.072		.137	.003	.111	.050	.001	.000	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.964**	.504	1	.493	.695*	.822**	.761*	.571	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.137		.148	.026	.003	.011	.085	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.613	.825**	.493	1	.710*	.736*	.820**	.918**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.060	.003	.148		.022	.015	.004	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.822**	.535	.695*	.710*	1	.802**	.582	.643*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.004	.111	.026	.022		.005	.078	.045	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.924**	.633*	.822**	.736*	.802**	1	.787**	.802**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.003	.015	.005		.007	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.774**	.860**	.761*	.820**	.582	.787**	1	.924**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.011	.004	.078	.007		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	.680*	.916**	.571	.918**	.643*	.802**	.924**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.085	.000	.045	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL X2	Pearson Correlation	.927**	.813**	.857**	.844**	.825**	.931**	.922**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002	.002	.003	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel Disiplin Kerja

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.621	.767**	.557	.837**	.787**	.786**	.740*	.874**
	Sig. (2-tailed)		.055	.010	.094	.003	.007	.007	.014	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.621	1	.569	.768**	.591	.774**	.609	.703*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.055		.086	.010	.072	.009	.061	.023	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.767**	.569	1	.815**	.627	.687*	.732*	.843**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.010	.086		.004	.052	.028	.016	.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.557	.768**	.815**	1	.504	.642*	.604	.726*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.094	.010	.004		.137	.045	.065	.017	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.837**	.591	.627	.504	1	.860**	.821**	.558	.820**
	Sig. (2-tailed)	.003	.072	.052	.137		.001	.004	.093	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.787**	.774**	.687*	.642*	.860**	1	.928**	.803**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.028	.045	.001		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.786**	.609	.732*	.604	.821**	.928**	1	.818**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.007	.061	.016	.065	.004	.000		.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	.740*	.703*	.843**	.726*	.558	.803**	.818**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.014	.023	.002	.017	.093	.005	.004		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALX3	Pearson Correlation	.874**	.811**	.876**	.806**	.820**	.931**	.907**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.005	.004	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.530	.714*	.602	.848**	.802**	.640*	.668*	.826**
	Sig. (2-tailed)		.115	.020	.066	.002	.005	.046	.035	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.530	1	.924**	.906**	.888**	.737*	.584	.595	.870**
	Sig. (2-tailed)	.115		.000	.000	.001	.015	.077	.070	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.714*	.924**	1	.843**	.924**	.725*	.494	.535	.874**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000		.002	.000	.018	.147	.111	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.602	.906**	.843**	1	.906**	.772**	.724*	.772**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.002		.000	.009	.018	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.848**	.888**	.924**	.906**	1	.878**	.719*	.737*	.977**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000		.001	.019	.015	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.802**	.737*	.725*	.772**	.878**	1	.924**	.821**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.005	.015	.018	.009	.001		.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	.640*	.584	.494	.724*	.719*	.924**	1	.924**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.046	.077	.147	.018	.019	.000		.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.8	Pearson Correlation	.668*	.595	.535	.772**	.737*	.821**	.924**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.035	.070	.111	.009	.015	.004	.000		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTALY	Pearson Correlation	.826**	.870**	.874**	.919**	.977**	.937**	.839**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	8

b. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	8

3. UJI KORELASI

a. Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.576**	.591**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.576**	1	.907**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.591**	.907**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.514**	.687**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.456	3.133

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

4. UJI REGRESI

a. Uji Regresi Sederhana

1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.272	4.131		3.213	.002
	Lingkungan Kerja	.555	.141	.514	3.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2) Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.021	3.156		3.175	.003
	Fasilitas Kerja	.667	.108	.687	6.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.857	3.403		3.191	.003
	Disiplin Kerja	.624	.113	.643	5.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Regresi Berganda

Coefficients^a

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	.153	.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.456	3.133

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

6. UJI T

Coefficients^a

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	.153	.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.117	3	130.706	13.315	.000 ^b
	Residual	402.461	41	9.816		
	Total	794.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN VI

R Tabel signifikan alpa 5%

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

LAMPIRAN VII

Distribusi t probabilitas 0,05

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN VIII

Distribusi F probabilitas 0,05

Titik persentase Distribusi F untuk probabilita 0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97

35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Giannini Raffaele Jasmine

NIM : 18510074

Jurusan : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota
Semarang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Semarang, 22 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Giannini Raffaele Jasmine
NIM. 18.51.0074



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 10 Agustus 2023, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani,S.E., M.M
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati,S.E.,M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Giannini Raffaele Jasmine
NIM : 18510074
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	9 Desember 2021	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	01 April 2022	Bab 1,2 dan 3
3	Instrumen penelitian	02 Maret 2023	Validitas Reliabilitas
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	09 Maret 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	25 Maret 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	15 April 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	27 Juli 2023	Bab 3, 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Eka Handriani,S.E., M.M

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati,S.E.,M.M

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 10 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 121/A.I/6/VIII/2023 tanggal 02 Agustus 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Giannini Raffaele Jasmine

N I M : 18510074

Program Studi : Manajemen

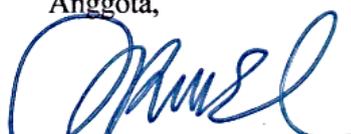
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Gelael Mal Ciputra Kota Semarang.

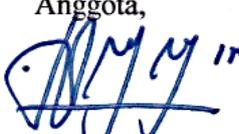
NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80,6 Equivalent = AB

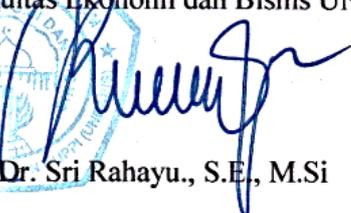
Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

Anggota,

Dr. Eka Handriani, S.E., M.M

Anggota,

Nurmiyati, S.E., M.M

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si