PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GARUDA MITRA DI PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

TIFANY CATHRINE NATHASA DOO

B1021201053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Tifany Cathrine Nathasa Doo
NIM	:	B1021201053
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 3 Juni 2025



(Tifany Cathrine Nathasa Doo)

NIM. B1021201053

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Tifany Cathrine Nathasa Doo
NIM	:	B1021201053
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Ujian	:	3 Juni 2025

Judul Skripsi

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GARUDA MITRA DI PONTIANAK.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Pontianak, 3 Juni 2025



(Tifany Cathrine Nathasa Doo)
NIM. B1021201053

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis

TIFANY CATHRINE NATHASA DOO
NIM B1021201053

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif: 3 Juni 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.Si. NIP. 196905152000032001	26/06/2025	
2	Pembimbing 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	20/06/2025	
3	Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si. NIP. 197402021998031001	18/06-2025	
4	Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011	17/06-2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 26 JUN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Pumpono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat serta kasih setia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak" yang disusun sebagai syarat akamdemis untuk meraih gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan, arahan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universiras Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universiras Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sampai skripsi ini terselesaikan.
7. Bapak Ikram Yakin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sampai skripsi ini terselesaikan.
8. Bapak Rizky Fauzan, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta nasehat pada penulisan skripsi.
9. Ibu Endah Mayasari, S.Pd., M.M., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan serta nasehat pada penulisan skripsi.

10. Seluruh Jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang bermanfaat bagi Penulis.
11. Para Staf Akademik, Tata Usaha Dan Staf Perpustakaan Serta Semua Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu penulis selama proses perkuliahan sampai pada selesai skripsi ini.
12. Kepada pihak Supermarket Garuda Mitra di Pontianak atas izin serta kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian di objek yang bersangkutan.
13. Kepada mama (Erni Sumiaty) dan papa (Anthon J. Doo) atas kasih sayang, semangat, dukungan, dan masukkan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
14. Kepada mendiang nenek penulis (Amah *Phang Mui Lian*) yang belum sempat melihat penulis menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas atas kasih sayang serta bantuannya ketika penulis berada di masa perkuliahan.
15. Kepada adik penulis (Jeremy Richard O. Doo) dan kedua sepupu terdekat penulis Meisje Cathrine S. dan Debrine Vienna S. yang selalu membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi.
16. Kepada seluruh keluarga besar Muliana dan keluarga besar Doo yang selalu mendukung penulis untuk terus mengejar cita-cita.
17. Kepada sahabat penulis Julid 5quad (Novie, Yovita, dan Cathy) yang selalu membantu dan mendukung penulis hingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
18. Kepada teman-teman terbaik penulis di perkuliahan Elsa Pradidta, Aprillia Irene, dan Valentina yang selalu menjadi tempat curhat penulis dari awal kuliah hingga penyususnan skripsi in berakhir.
19. Kepada seluruh teman-teman sekelas penulis di setiap mata kuliah terima kasih telah memberikan hiburan, bantuan, dan kesan yang baik sehingga membuat penulis dapat bertahan dari awal kuliah hingga masa akhir penyususanan skripsi ini.

20. Kepada teman-teman pemuda Gereja GKII Maranatha Jeruju (Rajawali *Youth Ministry*) yang selalu memberi semangat serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
21. Kepada NCT (127, Dream, WayV, dan Wish), Shinee, EXO, Wannaone, One Direction, Selena Gomez, Sabrina Carpenter,dan Bruno Mars atas lagu-lagu yang membuat saya semakin semangat dalam mengerjakan skripsi.

Pontianak, 3 Juni 2025



(Tifany Cathrine Nathasa Doo)
B1021201053

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Tifany Cathrine Nathasa Doo
B1021201053
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Supermarket Garuda Mitra harus terus memberikan perhatian pada karyawan yang bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Kinerja pada karyawan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tujuan perusahaan semakin cepat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Supermarket Garuda Mitra yang berjumlah 85 orang dan jumlah sampel sebanyak 46 orang yang didapat berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF SUPERMARKET GARUDA MITRA IN PONTIANAK

Tifany Cathrine Nathasa Doo
B1021201053
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

ABSTRACT

Garuda Mitra Supermarket should always pay attention to the employees who work to improve employee performance outcome. Employee performance is important to be considered so the employees can work optimally and company goals are achieved more rapidly. This study aims to analyze work discipline, work motivation, work environment on employee performance at Garuda Mitra Supermarket in Pontianak. This research is a quantitative study using the survey method as a data collection technique. The data analysis techniques used are descriptive statistics, research instrument tests, classical assumption tests, and hypothesis testing using the SPSS version 26 software. The population in this study were all employees of Garuda Mitra Supermarket, totaling 85 people and a sample size of 46 people obtained based on the results of the calculation of the slovin formula. The results showed that work discipline has no significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Kinerja pada karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tujuan perusahaan semakin cepat tercapai. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Adanya peningkatan pada salah satu elemen pada variabel tersebut, maka dapat memengaruhi elemen lainnya sehingga kinerja pada suatu perusahaan akan terus meningkat. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau cara berperilaku yang melibatkan pelaksanaan berbagai tugas untuk bisnis organisasi dengan penuh kesadaran akan adanya batasan-batasan yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Ketika produktivitas meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Supermarket Garuda Mitra Pontianak. Supermarket Garuda Mitra merupakan salah satu toko swalayan yang sudah cukup lama beroperasi di Pontianak, yaitu sekitar 32 tahun. Tingkat absensi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Supermarket Garuda Mitra menunjukkan bahwa setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang terlambat dan juga tidak masuk tanpa keterangan. Sehingga absensi karyawan dapat memengaruhi penilaian kinerja karyawan yang dinilai dari tingkat disiplin kerja karyawan tersebut.

Karyawan Supermarket Garuda Mitra kurang mendapatkan motivasi kerja dari atasan. Karyawan merasa bahwa atasan kurang memperhatikan dan memberi motivasi, sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dan kurang fokus untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja di Supermarket Garuda Mitra juga masih memerlukan perhatian dari pihak manajemen. Hal tersebut ditunjukkan

dari ruang berbelanja maupun ruang kantor manajemen Supermarket Garuda Mitra masih dapat dikatakan panas. Suasana ruangan supermarket terasa panas yang dapat membuat karyawan maupun konsumen menjadi merasa gerah ketika harus bekerja ataupun berbelanja. Pada bagian kantor manajemen sendiri masih cukup sempit dan panas. Penerangan pada bagian kantor manajemen masih kurang pencahayaan sehingga membuat ruangan tersebut cukup redup.

Batasan Masalah pada penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Garuda Mitra Di Pontianak.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey untuk menguji hipotesis. Penelitian dilakukan di Supermarket Garuda Mitra Pontianak. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari kuesioner dan data sekunder didapatkan dari studi dokumentasi dan studi literartur. Variabel yang bebas digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang dan sampel berjumlah 46 orang yang berasal dari hasil perhitungan slovin.

5. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS maka didapatkan hasil penelitian, yaitu:

1. Hipotesis pertama ditolak, hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 1,388 dengan tingkat signifikansi sebesr 0,173. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua diterima, hasil uji t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 2,972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga diterima, hasil uji t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 5,278 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat dijadikan acuan dan pertimbangan untuk melakukan penelitian adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, jika menggunakan variabel yang sama, diharapkan dapat menyesuaikan dengan permasalahan pada objek yang diteliti.

2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Pihak Supermarket Garuda Mitra diharapkan untuk terus memperhatikan permasalahan yang terjadi pada karyawan.
4. Pihak Supermarket Garuda Mitra diharapkan dapat membuat laporan perkembangan kinerja karyawan bulanan ataupun tahunan.

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI..... iii
LEMBAR YURIDIS..... iv
KATA PENGANTAR..... v
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
RINGKASAN SKRIPSI..... x
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL..... xviii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 6
1.2.1. Pernyataan Masalah..... 6
1.2.2. Pertanyaan Masalah..... 6
1.3. Tujuan Penelitian..... 7
1.4. Kontribusi Penelitian 7
1.4.1. Kontribusi Teoritis..... 7
1.4.2. Kontribusi Praktis..... 7
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1. Landasan Teori..... 9
2.1.1. Kinerja Karyawan..... 9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan..... 9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan 9
2.1.1.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan..... 11
2.1.2. Disiplin Kerja..... 12

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja 12
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja 13
2.1.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja 14
2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja 15
2.1.3. Motivasi Kerja 15
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja 15
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja 16
2.1.3.3. Indikator-Indikator Motivasi Kerja 16
2.1.4. Lingkungan Kerja 17
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja 17
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja 18
2.1.4.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja 18
2.2. Kajian Empiris 19
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian 24
2.3.1. Hipotesis Penelitian 24
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1. Bentuk Penelitian 25
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 25
3.3. Data Penelitian 25
3.4. Populasi dan Sampel 26
3.5. Variabel Penelitian 27
3.6 Metode Analisis 31
3.6.1. Statistik Deskriptif 31
3.6.2. Uji Instrumen Penelitian 31
3.6.2.1. Uji Validitas 31
3.6.2.2. Uji Reliabilitas 32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik 32
3.6.3.1. Uji Normalitas 32
3.6.3.2. Uji Linearitas 32
3.6.3.3. Uji Multikolinearitas 33
3.6.3.4. Uji Heteroskedastisitas 33

3.6.4. Pengujian Hipotesis 33
3.6.4.1. Uji Parsial (Uji T) 33
3.6.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 34
BAB IV PEMBAHASAN 35
4.1. Hasil Penelitian..... 35
4.1.1. Karakteristik Responden..... 35
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....36
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..37
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 38
4.1.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... 39
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif 40
4.1.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja 41
4.1.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja..... 42
4.1.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja 43
4.1.2.4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan..... 44
4.1.3. Uji Instrumen Penelitian 45
4.1.3.1 Uji Validitas 45
4.1.3.2. Uji Reliabilitas..... 46
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 47
4.1.4.1. Uji Normalitas 47
4.1.4.2. Uji Linearitas..... 49
4.1.4.3. Uji Multikolinearitas 51
4.1.4.4. Uji Heterokedastisitas 52
4.1.5. Pengujian Hipotesis..... 54
4.1.5.1. Uji Parsial (Uji T)..... 54
4.1.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 56
4.2. Pembahasan..... 56
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 56
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhap Kinerja Karyawan 57

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 60
5.1. Kesimpulan 60
5.2. Saran 61
DAFTAR PUSTAKA 62
LAMPIRAN 68

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Supermarket Garuda Mitra 5
Tabel 3. 1 Jawaban Skala Likert..... 26
Tabel 3. 2 Tabel Operasional..... 28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 37
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 38
Tabel 4. 5 Karakterisitik Responden Berdasarkan Jabatan 39
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja..... 41
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja 42
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja 43
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan 44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas 45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas..... 47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas 49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 50
Tabel 4. 14 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 50
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 51
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas..... 52
Tabel 4. 17 Heterokedastisitas 54
Tabel 4. 18 Hasil Uji T..... 55
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 56

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian..... 26

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Lembar Kuesioner 67
Lampiran 2 Data Kuesioner 76
Lampiran 3 Statistik Deskriptif 81
Lampiran 4 Uji Validitas 83
Lampiran 5 Uji Reliabilitas 87
Lampiran 6 Uji Normalitas 88
Lampiran 7 Uji Linearitas 89
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas 90
Lampiran 9 Uji Heterokedastisitas 91
Lampiran 10 Uji T 92
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi 93

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan kompleks pada kemajuan teknologi saat ini menyebabkan persaingan pasar menjadi sangat kompetitif. Sehingga, suatu pasar membutuhkan strategi penjualan dan pemasaran suatu produk yang menarik. Hal ini dapat membantu suatu manajemen dalam suatu organisasi pasar memahami bahwa seiring terjadinya perkembangan zaman, penting bagi sumber daya manusia untuk ikut berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang merencanakan, mangatur, dan menganalisis hubungan dan peran seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratama, 2020). Dengan adanya pendekatan manajemen sumber daya manusia, maka kualitas dari sumber daya manusia akan sangat memengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan, baik pada proses perencanaan, pengorganisasian, dan dalam pengambilan suatu keputusan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling sangat diperlukan oleh setiap perusahaan baik perusahaan besar, maupun perusahaan kecil karena aktivitas suatu perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya peran aktif karyawan sebagai sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan demikian, kinerja pada karyawan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tujuan perusahaan semakin cepat tercapai. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan secara kuantitas dan kualitas (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan yang rendah dapat memberikan dampak negatif pada suatu perusahaan seperti menurunnya reputasi perusahaan, penurunan produktivitas, kehilangan pelanggan, dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Dengan adanya peningkatan pada salah satu elemen pada variabel tersebut, maka dapat memengaruhi elemen lainnya sehingga kinerja pada suatu perusahaan akan terus meningkat. Teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donelly (dalam Hendrawati, 2024) menjelaskan bahwa terdapat

tiga kelompok yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu variablel individu, variabel organisasi, dan variablel psikologis. Faktor individu dapat dinilai melalui kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografi. Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan keterampilan seseorang dalam bekerja secara totalitas merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu secara langsung, sedangkan pada demografis memberikan efek tidak langsung pada kinerja individu.

Faktor organisasi dapat dinilai melalui sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Romy dan Ardansyah, 2022). Pada faktor organisasi ini dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja seorang karyawan. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Pada faktor ini, Gibson menganggap bahwa variabel psikologis merupakan suatu faktor yang sulit untuk dimediasi secara ril. Yuli (2023) menjelaskan bahwa kinerja satu karyawan tentu akan berbeda dengan kinerja karyawan lainnya. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh adanya perbedaan faktor-faktor pada setiap perusahaan.

Berdasarkan teori Gibson, variabel psikologis dapat memengaruhi disiplin kerja seorang karayawan dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau cara berperilaku yang melibatkan pelaksanaan berbagai tugas untuk bisnis atau cara berperilaku yang melibatkan pelaksanaan berbagai tugas untuk bisnis atau organisasi dengan penuh kesadaran akan adanya batasan-batasan yang berlaku (Rahmat, Sa'adah, dan Aprillia, 2020). Secara psikologis, disiplin kerja menunjukkan sikap seorang karyawan. Disiplin kerja yang rendah akan cenderung memiliki kinerja yang rendah. Begitupun sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat membangun kebiasaan positif yang membuat karyawan menaati aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, disiplin kerja dapat membantu karyawan agar tetap fokus pada target perusahaan dan menaati waktu yang telah ditetapkan sehingga perusahaan berhasil mencapai target sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin dapat membantu perusahaan dalam memelihara reputasinya dengan memberikan pelayanan yang

berkualitas dan memenuhi harapan pelanggan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Parta, Ismail, dan Wijaya (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera.

Salah satu faktor kinerja karyawan juga dapat dilihat dari motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Septiawan, Masrunik, dan Rizal (2020) mendefinisikan motivasi sebagai bagaimana cara untuk membimbing potensi yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja dengan produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang dituju. Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Ketika produktivitas meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Karyawan yang merasa termotivasi tentu akan semangat untuk terus mendorong standar kualiatas yang mereka miliki lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salsabilla dan Suryawan (2022) dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 orang memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut berbanding terbalik dengan peneltian yang dilakukan oleh Pragiwani, Lestari, dan Alexandri (2020). Pada penelitian tersebut memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua hal ini, menjelaskan jika masih terdapat *gap* penelitian antara hubungan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Nitisemito dalam Arifuddin (2022) menjelaskan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja untuk karyawannya. Lingkungan kerja yang

positif dapat mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman dan sejahtera yang kemudian dapat membuat karyawan memiliki peningkatan pada kinerjanya.

Jayen, Kadir, Melania, Amrulloh, dan Erwinda (2023) melakukan penelitian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang parsial pada kedua variabel tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dominan yang dapat Memengaruhi kinerja karyawan. Namun, terdapat *gap* pada penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Akhiriani dan Risal (2023). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Supermarket Garuda Mitra Pontianak. Supermarket adalah salah satu toko retail yang menjual berbagai produk kebutuhan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Supermarket sering sekali disebut dengan pasar modern karena barang-barang yang dijual telah tersusun secara teratur dan menyediakan fasilitas yang membuat konsumen menjadi nyaman untuk berbelanja. Supermarket Garuda Mitra merupakan salah satu toko swalayan yang sudah cukup lama beroperasi di Pontianak, yaitu sekitar 32 tahun. Supermarket Garuda Mitra adalah salah satu pusat perbelanjaan di wilayah Kota Pontianak yang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti bahan sandang, pangan, kebutuhan sehari-hari, dan sebagainya. Selama 32 tahun, Supermarket Garuda Mitra menerapkan moto, yaitu "Kesenangan Konsumen adalah Kesenangan Kami" yang menggambarkan bagaimana komitmen Supermarket Garuda Mitra untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal bagi konsumennya. Selain memberikan perhatian kepada konsumen, Supermarket Garuda Mitra juga harus terus memberikan perhatian pada karyawan yang bekerja.

Absensi karyawan dapat memengaruhi penilaian kinerja karyawan yang dinilai dari tingkat disiplin kerja karyawan tersebut. Tingkat absensi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Supermarket Garuda Mitra menunjukkan bahwa setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang terlambat dan juga tidak masuk tanpa keterangan. Penegakan sanksi pada disiplin kerja berupa karyawan yang

terlambat lebih dari 30 menit dengan alasan yang tidak masuk akal akan diberikan tindakan sesuai kebijakan di Supermarket Garuda Mitra sudah ditegakkan oleh manajemen.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Supermarket Garuda Mitra

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Terlambat	Alpha	Total
2021	90	31	10	41
2022	86	33	8	41
2023	85	39	12	51

Sumber: Data Supermarket Garuda Mitra (2024)

Pada table diatas menunjukkan bahwa tahun 2021 terdapat 31 orang yang terlambat dan 10 orang yang alpha, tahun 2022 terdapat 33 orang yang terlambat dan 8 orang yang alpha, tahun 2023 terdapat 39 orang yang terlambat dan 12 orang yang alpha. Karyawan Supermarket Garuda Mitra masih saja melakukan melakukan pelanggaran peraturan yang akan berdampak pada disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab pada diri seorang karyawan. Ketika sikap profesional serta tanggung jawab tersebut terus menurun, maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan semakin menurun. Penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan disiplin kerja seorang karyawan. Karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan tentu akan menurunkan produktivitas kerja yang mereka miliki sehingga sulit bagi mereka untuk mengerjakan tugasnya secara efisien dan kinerja karyawann tersebut akan terus menurun.

Selain memperhatikan disiplin kerja, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Karyawan Supermarket Garuda Mitra juga masih kurang mendapatkan motivasi kerja dari atasan. Karyawan merasa bahwa atasan kurang memperhatikan dan memberi motivasi kepada mereka, sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dan kurang fokus untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan pada akhirnya kinerja karyawan akan semakin turun. Lingkungan kerja di Supermarket Garuda Mitra juga masih memerlukan perhatian dari pihak manajemen. Hal tersebut ditunjukkan dari

ruang berbelanja maupun ruangan kantor manajemen Supermarket Garuda Mitra masih dapat dikatakan panas. Pada bagian supermarket, meskipun ruangan tersebut sudah di renovasi namun suasana ruangan masih panas yang dapat membuat karyawan maupun konsumen menjadi merasa gerah ketika harus bekerja ataupun berbelanja. Bagian kantor manajemen berukuran sempit dan memiliki suhu yang panas. Selain itu, penerangan pada bagian kantor manajemen memiliki pencahayaan yang kurang sehingga membuat ruangan tersebut cukup redup. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengganggu konsentrasi serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal inilah yang akan memengaruhi kinerja karyawan yang menurun.

Batasan Masalah pada penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Peneliti akan melakukan pengambilan data secara kuantitatif yang akan disebar melalui kuesioner kepada 46 sampel karyawan Supermarket Garuda Mitra. Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Garuda Mitra Di Pontianak"**

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, pernyataan masalah pada penelitian ini adalah apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2.2. Pertanyaan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan pertanyaan peneltian yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Garuda Mitra di Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif karyawan perusahaan melalui disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak karyawan Supermarket Garuda Mitra dalam merumuskan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor berupa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat

digunakan oleh perusahaan sebagai masukkan bagi Supermarket Garuda Mitra untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Supermarket merupakan bentuk toko ritel yang menjual berbagai produk dan barang sesuai kebutuhan konsumen dalam satu lokasi yang besar. Supermarket umumnya dirancang untuk memudahkan pelanggan berbelanja dengan menyediakan layanan self-service, dimana pelanggan dapat memilih sendiri produk yang mereka inginkan. Dalam penelitian ini, Supermarket Garuda Mitra di Pontianak ditetapkan sebagai lokasi penelitian. Supermarket Garuda Mitra merupakan pasaraya yang telah beroperasi di Jalan H. Rais A. Rachman, Sungai Jawi Dalam, Kecamatan Pontianak Barat, Kota Pontianak sejak tahun 1991. Supermarket Garuda Mitra adalah salah satu pusat perbelanjaan di wilayah Kota Pontianak yang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti perabotan rumah tangga, barang elektronik, bahan pangan dan sandang serta lain-lain.

Selama 32 tahun beroperasi Supermarket Garuda Mitra memiliki sebanyak 79 karyawan tetap dan 6 karyawan kontrak, maka terdapat sebanyak 85 orang karyawan yang membantu untuk memberikan pelayanan terbaik pada konsumen. Moto dari Supermarket Garuda Mitra adalah “Kesenangan Konsumen adalah Kesenangan Kami” menggambarkan komitmen Supermarket Garuda Mitra dalam upaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi konsumennya. Supermarket Garuda Mitra tidak hanya berfokus pada keuntungan semata, tetapi juga pada memastikan konsumen mendapatkan pengalaman berbelanja yang positif. Pelayanan yang maksimal tersebut dibuktikan dengan pemberian fasilitas yang baik, seperti tempat berbelanja yang luas dan nyaman, ketersediaan layanan mesin ATM dan lapangan parkir yang luas. Pemberian diskon di hari khusus dan sistem pengumpulan *point* melalui kartu member juga membuat konsumen semakin tertarik terhadap produk yang ditawarkan. Seiring perkembangan zaman juga, Supermarket Garuda Mitra menawarkan jasa pesan-antar yang semakin memudahkan konsumen dalam berbelanja.