

The Influence Of Work Environment, Work Discipline And Work Ethic On Employee Performance Of PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Head Office Lemabang Palembang City

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang

Eko Wijaya Putra Utama^{1*}, Muhammad Wadud²

Program Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri^{1,2}

Ekowijaya01@gmail.com¹, wadud@uigm.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The research aims to determine whether the work environment, work discipline and work ethic influence employee performance at PT Jaya Masawan Putra Sejahtera, Lemabang Head Office, Palembang City. This type of research is quantitative. The population was 200 people with sampling using saturated samples. Data analysis techniques use descriptive statistical tests, instrument quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the research state that the work environment influences the performance of PT JMPS Lemabang Head Office employees, work discipline influences the performance of PT JMPS Lemabang Head Office employees and work ethic influences the performance of PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Lemabang employees, Palembang City Head Office employees and together work environment, work discipline and work ethic influence the performance of PT JMPS Lemabang Head Office employees.

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

ABSTRAK

penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi sebanyak 200 orang dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT JMPS Lemabang, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT JMPS Lemabang dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Lemabang Kantor Pusat Kota Palembang karyawan dan secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JMPS Lemabang Kantor Pusat.

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

1. Pendahuluan

Untuk memenangkan persaingan perusahaan tentunya memerlukan SDM yang sangat berkualitas atau sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu diperlukannya peran manajemen sumber daya manusia. MSDM sangat penting karena dapat digunakan sebagai ajang untuk menentukan kualitas sumber daya manusia apakah sesuai dengan keinginan perusahaan dan dapat menentukan jabatan yang layak. Pada penelitian ini peneliti memilih salah perusahaan yaitu PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang yang beralamat di Jl. R. E. Martadinata No.1909 Palembang. PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (PT. JMPS / JM Group) merupakan Perusahaan yang di rintis oleh Bapak Yusup Masawan, yang bergerak di bidang perusahaan retail terbesar di Palembang, yang mempunyai beberapa cabang perusahaan tersebar di Palembang yaitu, Pasaraya Bandung, Toserba Gaya

Baru, Pasaraya JM, JM Lemabang, JM Plaju, JM Sukarami, Grand JM, JM Kenten, JM Linggau, Centerpoint Malang dan Centerpoint Lampung.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT JMPS memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi (Gulo, 2020:2). Karyawan harus dapat menyadari pentingnya peran dan tugas yang mereka lakukan dengan sebaik mungkin. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka seluruh kemampuan personal digerakkan sesuai dengan petunjuk atau standar capaian kinerja yang ditetapkan (Riwukore & Habaora, 2022). Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti terhadap karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang ditemukan bahwa masih ada karyawan yang tidak *follow up* nota hingga tidak mengecek nota, lalu telat memberikan informasi kepada atasan, mengeluarkan trolley barang dan tidak mengembalikan pada tempat asal dan karyawan sering terlihat mengobrol serta pelayanan pada bagian toko khususnya pramuniaga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang?

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:1) manajemen adalah serangkaian tahakegiatan mulai awal melakukan kegiatan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan. Menurut Yustini & Yuliza (2021:14) manajemen merupakan seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama serta memanfaatkan teknologi yang ada agar dapat mencapai tujuan organisasi sehingga tercapainya tujuan perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Manajemen sebagai "proses" adalah cara sistematis untuk melakukan suatu kegiatan/pekerjaan tersebut tanpa memandang adanya kecakapan atau keterampilan khusus dan harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan/diinginkan (Suhardi, 2008:24).

Manajemen adalah ilmu yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif (Imbron & Pamungkas, 2021:2). Menurut pernyataan diatas dapat disintesis bahwa manajemen adalah suatu seni dan ilmu pengorganisasian yang sistematis dari sekelompok orang yang bertujuan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi Manajemen

Menurut Henry Fayol (1916) mengemukakan 5 fungsi manajemen antara lain : (Rohman, 2017:19)

a. *Planning* (perencanaan)

Manajemen berfungsi untuk memberikan arahan, koordinasi, dan pengendalian yang baik berdasarkan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian dilakukan dengan mengelola sumber daya yang ada dengan baik sampai dengan melakukan pengaturan agar rencana yang sudah ada dapat berjalan sesuai perkiraan.

- c. *Commanding* (pengarahan)
- d. Pengarahan ini diberikan untuk memudahkan proses pelaksanaan tugas agar berjalan sesuai harapan. Arahan ini diberikan untuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang termasuk dalam anggota dari perusahaan atau organisasi. Adanya briefing sebelumnya juga meminimalkan resiko kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
- e. *Coordinating* (pengkoordinasian)
Koordinasi ini ditandai dengan dibentuknya rapat rutin untuk mencari suatu solusi dari permasalahan yang terjadi di perusahaan. Fungsi dari koordinasi juga berguna untuk mencapai suatu kesepakatan dengan mudah sesuai impian bersama.
- f. *Controlling* (pengendalian)
Pengendalian bertujuan untuk memantau proses berjalannya suatu kegiatan. Selain itu, fungsi ini juga berguna untuk memastikan semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan karena ini merupakan tonggak bergeraknya suatu perusahaan. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Marnisah & Zamzam, 2021:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mengelola orang-orang dalam organisasi secara terstruktur dan menyeluruh (Rahardjo, 2021:15). Hal ini mencakup kepegawaian, retensi orang, pengaturan dan penggajian dan tunjangan, manajemen kinerja, manajemen perubahan dan mengurus keluar dari perusahaan untuk mengakhiri kegiatan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Masram & Mu`Ah, 2017:2).

Menurut pernyataan di atas maka dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi yang memiliki fungsi merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi semua sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa ruang lingkup yang dibahas dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti antara lain (Marnisah & Zamzam, 2021:10) :

- a. Pengadaan sumber daya manusia
Pengadaan sumber daya manusia merujuk pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk organisasi. Ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan sumber daya manusia promosi jabatan
Dalam manajemen sumber daya manusia hal ini sangat penting karena dengan adanya sumber daya manusia yang bagus sesuai keinginan perusahaan tentunya akan membawa dampak baik bagi perusahaan dan juga adanya pengembangan untuk mengembangkan potensi karyawan agar dapat memiliki kemampuan lebih yang berdampak baik bagi perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, menurut Khaeruman et al., (2021:56) faktor tersebut antara lain :

- a. Penerangan/Cahaya
Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- b. Temperatur
Temperatur yang terlalu panas dapat menyebabkan karyawan gerah dan tidak fokus dalam bekerja dan sebaliknya, temperatur yang terlalu dingin dapat membuat karyawan kedinginan hingga mereka kesulitan untuk berkonsentrasi. Temperatur yang harus dipertahankan dalam ruang kerja minimum 16°C (Karnati, 2019:121).
- c. Kelembaban
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara haruslah diperhatikan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tidak gerah. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis.
- e. Kebisingan
Dalam pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Getaran Mekanis
Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat mengganggu kesehatan atau mendatangkan penyakit misalkan gangguan pendengaran, syaraf hingga gangguan mental karena stress akan getaran mekanis tersebut.
- g. Bau-bauan
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan pewangi ruangan tentunya menjadi solusi, akan tetapi pewangi ruangan pun harus diperhatikan tidak dengan wewangian yang tidak disukai karyawan.
- h. Tata Warna
Warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya. Warna dapat mempengaruhi penerangan dan juga dapat mempengaruhi perasaan seperti senang dan tidak senang.
- i. Dekorasi
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik
Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- k. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satpam.

I. Fasilitas

Untuk menjalankan pekerjaan dibutuhkan fasilitas penunjang seperti perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan selama melakukan pekerjaan. Dengan fasilitas yang memadai tentunya akan mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*discipline*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin karyawan tentunya akan membuat perusahaan tersebut semakin baik dalam pencapaian kinerja. Menurut Khaeruman et al., (2021:23) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan nanda sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Tajudin & Supriadi (2021) disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap karyawan haruslah memiliki kesadaran bahwa selama ia di dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut, karyawan harus memiliki disiplin yang tinggi. Selain itu diri sendiri, disiplin memiliki peran penting dalam perusahaan.

Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin memiliki banyak tujuan, menurut Farida & Hartono (2016:43) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja karyawan antara lain :

- a. Untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan.
- b. Untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
- c. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara *supervisor* dengan bawahannya. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97) terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.
Karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku jika merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
- b. Ada/tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin 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.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan.

e. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar perusahaan.

f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

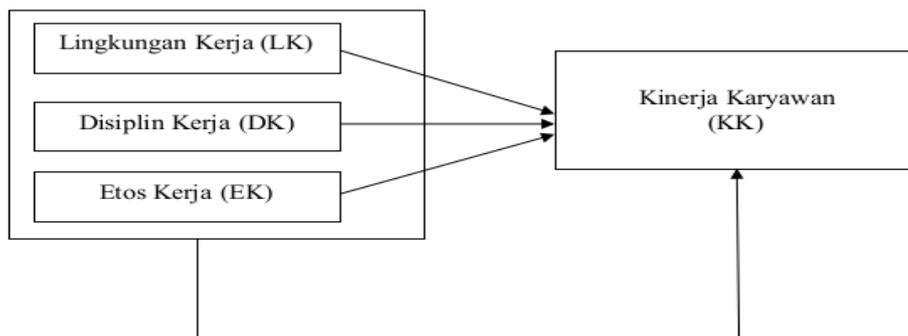
Karyawan juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- (1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- (2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- (3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- (4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Kerangka pemikiran

kerangka atau model pemikiran konseptual yang menjadi model penelitian empiris dan berfungsi sebagai pedoman dalam pengujian hipotesis Diagram ini memperlihatkan adanya hubungan kausalitas antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel dalam penelitian. Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT JMPS Lemabang di dapati jumlah karyawan sebanyak 200 orang. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 200 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terhadap pengaruh LK, DK, EK terhadap KK.

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer di dapat langsung dari responden melalui kuesioner, dengan target responden karyawan JM Lemabang. Pengisian kuesioner dimulai pada tanggal 20 November- 27 November 2023.

Data sekunder yang didapat peneliti seperti laporan jumlah karyawan, data pelanggaran, data absensi yang diperoleh dari HRD PT Jaya Masawan Putra Sejahtera.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 responden karyawan JMPS Kantor Pusat Lemabang.

Rancangan Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Teknik analisis ini seperti uji statistik deskriptif, instrumen, uji asumsi uji analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk mengolah data tersebut.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner didapat jumlah responden berdasarkan bagian kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No	Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Kantor	51	25,5%
2	Toko	149	74,5%
	Total	200	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden dengan bagian kerja kantor sebanyak 51 orang atau sebanyak 25,5% sedangkan bagian toko sebanyak 149 orang atau sebanyak 74,5%. Dari hasil jawaban responden diketahui responden terbanyak berada pada bagian toko yaitu sebanyak 149 orang atau sebesar 74,5%.

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penyebaran kuesioner didapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	147	73,5%
2	Laki-Laki	53	26,5%
	Total	200	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 147 orang atau sebanyak 73,5% sedangkan jenis kelamin laki-laki 53 sebanyak orang atau sebanyak 26,5%. Dari hasil jawaban responden diketahui responden terbanyak berada pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 147 orang atau sebesar 73,5%.

Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Hasil penyebaran kuesioner didapat jumlah responden berdasarkan rentang usia seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	17-20 Tahun	59	29,5%
2	21-30 Tahun	121	60,5%
3	31-40 Tahun	13	6,5%
4	41-50 Tahun	4	2%
5	â‰¥50 Tahun	3	1,5%
	Total	200	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki rentang usia 17-20 tahun sebanyak 59 orang atau sebesar 29,5%, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 121 orang atau sebesar 60,5%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 6,5%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 2%, responden dengan usia â‰¥50 Tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 1,5%. Maka, berdasarkan hal diatas diketahui bahwa responden yang dikategorikan berdasarkan rentang usia terbanyak berada pada usia 21-30 tahun sebanyak 121 orang atau sebesar 60,5% dan responden yang dikategorikan berdasarkan rentang usia paling kecil adalah usia â‰¥ 61 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar 0,5%.

Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penyebaran kuesioner didapat jumlah responden berdasarkan lama bekerja seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 Tahun	67	33,5%
2	2-4 Tahun	83	41,5%
3	5-7 Tahun	27	13,5%
4	8-10 Tahun	9	4,5%
5	11-13 Tahun	2	1%
6	14 Tahun	12	6%
	Total	200	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki lama bekerja selama â‰¥ 1 tahun sebanyak 67 orang atau sebesar 33,5%, responden dengan lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 83 orang atau sebesar 41,5%, responden dengan lama bekerja 5-7 tahun

sebanyak 27 orang atau sebesar 13,5%, responden dengan lama bekerja 8-10 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 4,5%, responden dengan lama bekerja 11-13 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 1%, responden dengan lama bekerja 14 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 6%. Dari hasil jawaban responden dapat dikategorikan responden dengan lama bekerja paling banyak adalah 2-4 tahun sebanyak 83 orang atau sebesar 41,5%.

Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penyebaran kuesioner didapat jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	187	93,5%
2	D1-D4	2	1%
3	S1	11	5,5%
	Total	200	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 187 orang atau sebesar 93,5%, responden dengan pendidikan terakhir D1-D4 sebanyak 2 orang atau sebesar 1%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 11 orang atau sebesar 5,5%,

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai t hitung adalah $8,280 > t$ tabel = $1,97208$ dan $Sig.$ adalah $0,000$ yakni $<$ tingkat signifikansi $0,05$. Maka, Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga disimpulkan Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis berhasil dikonfirmasi dan sejalan dengan teori empiris. Lingkungan Kerja (LK) tempat karyawan bekerja telah baik karena membuat mereka nyaman dan senang bekerja di PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif Lingkungan Kerja (LK) indikator dominan variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah LK5, yaitu memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dengan nilai $4,74$. Hal ini menandakan bahwa hubungan kerja antar atasan dan bawahan telah terjalin dengan baik. Indikator terendah adalah LK6 yaitu, memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja dalam divisi yang sama dengan nilai $4,47$. Hal ini menunjukkan bahwa dari ketujuh indikator hubungan kerja antar rekan kerja dinilai responden cukup baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai t hitung dari disiplin kerja adalah $2,630 > t$ tabel = $1,97208$ dan $Sig.$ adalah $0,009$ yakni $<$ tingkat signifikansi $0,05$. Maka, Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga disimpulkan Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal tersebut menunjukkan

bahwa hipotesis berhasil dikonfirmasi dan sejalan dengan teori empiris. Disiplin Kerja (DK) telah baik membuat karyawan mengikuti aturan yang telah diterapkan perusahaan di perusahaan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel disiplin kerja indikator DK1 memiliki nilai terbesar yaitu 4,83 yaitu pada pertanyaan hadir dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kantor dan toko telah masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Untuk nilai dengan indikator terendah pada indikator DK6 yaitu bertanggungjawab atas sarana dan prasarana yang saya gunakan dengan nilai 4,62. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bertanggungjawab akan kerusakan yang dilakukan oleh karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai t hitung dari Etos Kerja adalah $7,244 > t$ tabel = $1,97208$ dan $Sig.$ adalah $0,000$ yakni $<$ tingkat signifikansi $0,05$. Maka, Etos Kerja (EK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Sehingga disimpulkan Etos Kerja (EK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis berhasil dikonfirmasi dan sejalan dengan teori empiris. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden, Etos Kerja (EK) karyawan telah dimiliki dengan baik oleh karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang.

Pada statistik deskriptif terlihat nilai terbesar terdapat pada variabel EK1 yaitu menjalin hubungan kerja sama dengan rekan kerja lainnya agar pekerjaan lebih sukses dengan nilai 4,69. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat berkerjasama dengan rekan kerja guna mencapai hasil yang baik dari suatu pekerjaan. Seperti contohnya pada karyawan toko berkoordinasi saat ada konsumen menanyakan apakah stock barang pada gudang tersedia. Untuk indikator terendah dengan nilai 4,33 pada indikator EK5 yaitu tetap ingin bekerja pada saat kesehatan saya menurun. Hal ini membuktikan bahwa saat karyawan sakit masih ingin bekerja. seperti contohnya misalkan karyawan kantor, dikarenakan mungkin pekerjaan telah dibagi sesuai dengan *job desk* masing-masing, jika tidak masuk tentu pekerjaan akan semakin menumpuk.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil yang diperoleh dari nilai F sebesar $100,800$ lebih besar dari F tabel $2,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

Berdasarkan hal di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang telah tercipta dengan baik dengan berbagai fasilitas dan alat kerja, suhu, pencahayaan, ukuran tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja dalam divisi yang sama atau divisi yang berbeda telah dirasakan baik sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Fasilitas kerja juga didukung dengan lift dan *handphone* dari perusahaan yang dapat digunakan, untuk hubungan atasan dan bawahan, PT JMPS selalu menyelenggarakan lomba seperti 17 Agustusan dengan karyawan guna mempererat tali silaturahmi antar semua anggota PT JMPS Kantor Pusat Lemabang.

Disiplin kerja pada PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang telah dirasa baik karena karyawan telah hadir dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan, patuh terhadap aturan, menggunakan perlengkapan dan seragam sesuai aturan, mengikuti arahan dari atasan, sukarela mengerjakan pekerjaan dengan baik, bertanggungjawab atas sarana dan prasarana yang digunakan hingga berani menerima sanksi jika melakukan kesalahan. Untuk pergantian waktu kerja pramuniaga hadir tepat waktu sesuai dengan pembagian *shift*, untuk *shift* pertama pukul 10:00-17:30 dan untuk *shift* dua pukul 13:00-22:00. Untuk bagian kantor bekerja pada pukul 08:20-17:30.

Etos Kerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang, karyawan menjalin hubungan tim demi hasil kerja yang memuaskan, kemauan keras dalam bekerja, bekerja dengan penuh semangat, dapat dipercaya dalam menjalankan tugas, bekerja ketika kesehatan sedang menurun, jujur dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan pada setiap karyawan tentang LOJUPAS sebagai budaya perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu menemukan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang ada pada JMPS berperan penting dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi hubungan antar karyawan satu divisi maupun tidak serta dengan atasan, fasilitas, pencahayaan, ukuran ruang hingga suhu dari hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang sehingga dapat memenuhi keinginan atau tujuan dari perusahaan dengan baik.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan pada PT JMPS sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kedisiplinan yang dimiliki karyawan, misalkan hadir dan pulang sesuai waktu, patuh terhadap aturan, menggunakan perlengkapan dan seragam sesuai aturan, mengikuti perintah atasan, bekerja tanpa dasar paksaan, bertanggungjawab atas sarana dan prasarana yang digunakan hingga siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan. Maka dari itu dengan adanya kedisiplinan dari karyawan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja karyawan PT JMPS sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini seperti terjalannya hubungan antar rekan kerja guna mencapai pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, memiliki kemauan keras dalam menyelesaikan semua pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, dapat dipercaya dalam mengerjakan pekerjaan, tetap bekerja walau kondisi kesehatan sedang menurun hingga jujur dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya etos kerja yang baik ini tentunya akan membawa kinerja yang positif pada PT JMPS Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang bahkan tidak menutup kemungkinan bisnis retail ini akan terus berkembang dengan membuka outlet lainnya di Palembang maupun di wilayah lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang peneliti usulkan adalah sebagai berikut :

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja memberikan pengaruh sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan PT JMPS Kantor Pusat Lemabang. Sedangkan sisanya dijelaskan faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengganti objek penelitian di perusahaan yang sama maupun menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti motivasi, komunikasi, kemampuan, pengalaman, kepuasan kerja, iklim organisasi, stress, atau pelatihan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika menggunakan topik yang sama, peneliti mengharapkan peneliti lainnya dapat membandingkan antar lokasi, misalkan antara JM Lemabang dan JM Kolonel Atmo atau jika berdasarkan letak di juga dapat meneliti di JM Pasaraya Bandung dan Toserba Gaya Baru.

Daftar Pustaka

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-lth Ekonomika*, 5(2), 116-124.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press Biro Rektor Lt.1.
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Authors*, 1, 27-36.
- Arifuddin, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin* (Issue 4). Universtiras Islam Kalimantan.
- Arum, R. S., Rahmawati, E. D., & Suyanto, A. (2023). Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(4), 83-88. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. . (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Etos Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 63. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39394>
- Badriati, B. El. (2021). Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya. In M. Salahuddin (Ed.), *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya* (1st ed., p. 84). Sanabil Creative.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. In *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media. http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227%0A???%0Ahttps://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/3307%0Ahttps://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.ph
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM* (1st ed.). CV AA Rizky.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (1st ed., Vol. 185, Issue 1). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307-318.
- Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.).

Yogyakarta Badan Penerbit Undip.

- Ginting, D. (2016). Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. In *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (1st ed., p. 165). PT Elex Media Komputindo.
- Grace, E., Manawari, G., & Sudung, S. (2021). Dampak dari Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Bhakti Manunggal. *Binawakya*, 15(11), 5841-5848.
- Gulo, S. (2020). *Penengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat*. Universitas HKBP Nommensen.