



Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat

Raudatul Jannah^{1*}, Deden Kurniawan²

^{1,2} Prodi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta,
Email : 2131510824@studentbudiluhur.ac.id^{1*}

Alamat : Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

**Korespondensi Penulis*

Abstract. *This study was conducted with the aim of analyzing the influence of work discipline, workload, and work environment on employee performance, with a focus on Indomaret employees located in the West Jakarta area. The number of samples used in this study was 110 respondents who were directly selected from the employee population, with the data collection technique through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The collected data were then analyzed using the multiple linear regression method with the help of SPSS software version 30. The results of the study indicate that partially, the variables of work discipline, workload, and work environment are proven to have an influence on employee performance, where each factor makes a different contribution in supporting or hindering work productivity. Meanwhile, simultaneously, the three independent variables are proven to have a significant influence on the dependent variable, namely employee performance. This finding confirms that the combination of good work discipline factors, balanced workload management, and a conducive work environment is very important in creating sustainable performance improvements. Thus, this study is expected to provide practical contributions as input for Indomaret management in the West Jakarta area in designing more effective human resource management strategies, both through policies to improve discipline, proportional workload management, and the creation of a work environment that is more supportive of employee comfort and motivation.*

Keywords: *Employee Performance; Productivity; Work Discipline; Work Environment; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada karyawan Indomaret yang berlokasi di wilayah Jakarta Barat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 responden yang dipilih secara langsung dari populasi karyawan, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana masing-masing faktor memberikan kontribusi berbeda dalam mendukung maupun menghambat produktivitas kerja. Sementara itu, secara simultan, ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi faktor disiplin kerja yang baik, manajemen beban kerja yang seimbang, serta lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam menciptakan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis sebagai masukan bagi manajemen Indomaret di wilayah Jakarta Barat dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, baik melalui kebijakan peningkatan kedisiplinan, pengaturan beban kerja yang proporsional, maupun penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung kenyamanan dan motivasi karyawan.

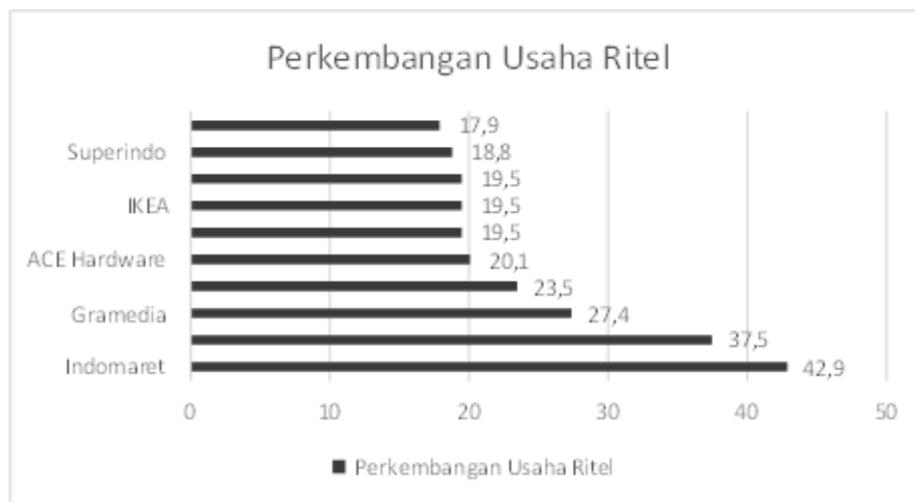
Kata kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. SDM merupakan aset paling berharga karena berfungsi sebagai perencana, penggerak, dan pemikir dalam organisasi. Kualitas dan kompetensi SDM sangat mempengaruhi perkembangan serta keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu,

pengelolaan SDM secara efektif dan efisien sangat penting untuk mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.

Usaha ritel di Indonesia terbagi dari beberapa kelompok diantaranya dilakukan oleh usaha tradisional dan modern. Usaha tradisional dilakukan skala kecil rumah tangga dan tersebar di seluruh Indonesia. Namun, beberapa tahun belakangan ini telah berkembang usaha ritel di sektor modern dengan skema franchise seperti Indomaret, Alfamart, Gramedia, Transmart Carrefour, ACE Hardware. Berdasarkan data kaze media monitoring menunjukkan bahwa beberapa usaha ritel mengalami perkembangan di sektor modern sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Perkembangan Usaha Ritel di Sektor Modern.

Indomaret menempati usaha ritel tertinggi yaitu pada nilai 42,9 oleh sebab itu penulis memilih Indomaret sebagai objek studi pada penelitian ini. untuk mengetahui fenomena mengenai kondisi SDM di Indomaret dilakukan di Indomaret Palmerah Barat Raya karena toko ini salah satu yang terbesar di area Jakarta Barat. hasil observasi mendapatkan fenomena bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan masih dapat ditingkatkan lebih baik, sebagaimana Tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Indomaret Palmerah Barat Raya Periode Januari – Juni 2024.

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Sakit	Izin	Mangkir	Telat
Januari	7	1	-	-	116
Februari	7	-	-	-	104
Maret	7	1	1	-	135
April	7	-	-	-	130
Mei	7	-	-	-	127
Juni	8	1	-	-	147

Berdasarkan data tersebut selama Januari hingga Mei, jumlah karyawan tetap adalah 7 orang, dan bertambah menjadi 8 orang pada Juni. Ketidakhadiran karyawan didominasi oleh alasan sakit, dengan kasus tercatat di bulan Januari, Maret, dan Juni, sementara izin hanya terjadi sekali di Maret dan tidak ada kasus mangkir. Keterlambatan tertinggi tercatat pada Juni (147 kejadian) dan terendah pada Februari (104 kejadian). Total absensi menunjukkan tren meningkat, dengan puncaknya pada Juni. Meskipun jumlah karyawan relatif stabil, peningkatan keterlambatan menjadi perhatian dalam evaluasi kinerja, yang merupakan indikator efektivitas perusahaan. Setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Namun, dalam suatu perusahaan seringkali mengalami hambatan rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan beberapa faktor.

Selain itu Indomaret palmerah mengalami permasalahan dalam hal pencapaian target, selama lima bulan berturut-turut, Indomaret Palmerah Barat Raya belum mencapai target penjualan dengan rata-rata pencapaian hanya 92%, yang berdampak pada profit perusahaan. Berdasarkan observasi, kinerja karyawan menunjukkan beberapa kelemahan operasional, seperti rendahnya inisiatif promosi, ketidaksesuaian harga, kurangnya informasi harga, lambat dalam melayani konsumen, serta rendahnya efisiensi kerja. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi standar perusahaan dan belum mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Untuk mengetahui data penjualan indomaret palmerah barat raya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Penjualan Indomaret Palmerah Barat Raya.

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase
1	Januari 2024	Rp.644.064.091	Rp.592.964.729	92%
2	Februari 2024	Rp.644.064.091	Rp.556.053.790	86%
3	Maret 2024	Rp.616.775.490	Rp.593.548.431	96%
4	April 2024	Rp.789.724.170	Rp.666.032.802	84%
5	Mei 2024	Rp.631.587.986	Rp.622.755.851	98%
6	Juni 2024	Rp.607.122.780	Rp.625.076.823	102%
	Rata-rata	Rp.655.556.434	Rp.609.405.404	92%

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Indomaret Palmerah Barat Raya dapat diketahui kinerja yang belum optimal ini dikarenakan faktor disiplin kerja yang masih banyak karyawan datang terlambat. Karyawan Indomaret Palmerah Barat Raya menjelaskan alasan datang terlambat karena jarak antara rumah dan toko yang jauh, pergantian shift yang tidak

konsisten dari hari ke hari yang membuat karyawan kurang istirahat sehingga menyebabkan kesiangan dalam berangkat kerja, dan adanya keperluan pribadi yang mendesak.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Indomaret Palmerah barat Raya yaitu beban kerja. Adanya barang hilang yang harus diganti dengan pemotongan upah gaji tiap bulannya, tekanan dari atasan untuk memenuhi target penjualan produk seperti promosi paling murah dan hemat minggu ini, keterlambatan pembaruan harga dari pusat yang mana seharusnya karyawan toko harus mengganti harga pada pagi hari dapat menambah beban kerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan teori Jufrizen yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penerapan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang baik mendorong karyawan mematuhi peraturan organisasi sehingga kinerja meningkat (Pohan,). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Kinerja karyawan dan beban kerja memiliki hubungan yang erat, karena penempatan posisi yang tepat bagi karyawan harus mempertimbangkan beban kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Neksen et al., 2021).

Perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target. Jika Perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, sehingga kinerja karyawan menurun dan hasil kerja tidak optimal (Pramujadi et al., 2024). Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga berperan penting terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Pramujadi et al., 2024). Lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di tempat kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Selain itu faktor lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan bagi kinerja karyawan Indomaret Palmerah Barat Raya dikarenakan beberapa karyawan berpendapat ventilasi udara pada gudang penyimpanan toko sangat terbatas yang menjadikan ruangan terasa sesak dan stock barang yang tertumpuk pada gudang yang berpotensi terjatuh menimpa karyawan sehingga karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja dan sekaligus beristirahat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Area Jakarta Barat”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi tolok ukur keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama untuk menilai efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya (Neksen et al., 2021). Sedangkan Mangkunegara mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Pohan, 2021), dapat dipahami secara umum bahwa kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi dari para karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk merencanakan berbagai kebijakan demi tercapainya sasaran perusahaan secara efektif.

Menurut Kasmir indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mencakup (1) Kualitas (Mutu): Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. (2) Kuantitas (Jumlah): Kinerja dapat pula dilihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan. (3) Waktu: Penilaian kinerja juga didasarkan pada batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu. Dan (4) Hubungan Antar Karyawan: Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan bagaimana kerjasama atau kerukunan terjalin antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Tujuan kinerja karyawan tidak hanya sebatas penyelesaian tugas individu, melainkan memiliki dampak strategis yang lebih luas bagi organisasi (Ariyati et al., 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan, diantaranya : (1). Disiplin kerja, Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih mampu mencapai target dan menjaga kualitas kerja. (2). Beban kerja Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan meningkatkan fokus dan efektivitas kerja.(3). Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja. lingkungan kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki aturan, tata tertib, dan komitmen yang ditetapkan oleh pimpinan sebagai pedoman dan batasan bagi seluruh anggota dalam menjalankan aktivitas kerja dengan disiplin. Menurut Sutrisno disiplin merupakan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan kesadaran diri sendiri, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan

menurut Rivai dan Sagala, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma sosial yang ada di suatu perusahaan (Nurhayati, 2024). Apabila peraturan seringkali dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk dan sebaliknya jika karyawan patuh terhadap peraturan, maka karyawan tersebut memberi kesan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin karyawan dalam bekerja perlu adanya kesadaran dengan sikap secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: (1) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi, (2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan. (3) Ada atau tidaknya aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan, (4) Keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan, (5) Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan, Dan (6) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Astuti et al., 2020).

Beban kerja tidak sekadar diukur dari kuantitas tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, melainkan mencakup kompleksitas tanggung jawab, tuntutan kognitif dan emosional, serta tekanan waktu yang menyertainya. Ketika beban kerja melebihi kapasitas fisik maupun psikologis individu, hal ini dapat menyebabkan stres kronis, kelelahan mental, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas serta efektivitas kinerja. Dalam konteks organisasi, manajemen beban kerja yang buruk juga dapat memicu meningkatnya angka absensi, turnover karyawan, serta menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

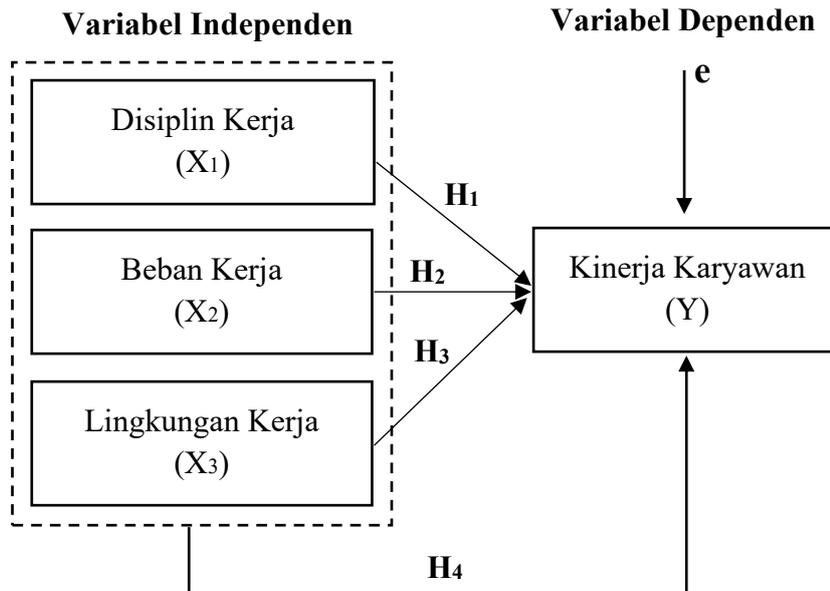
Beban kerja merupakan representasi kuantitatif dari volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, yang mencerminkan sejauh mana kapasitas kerja seorang pegawai atau suatu unit organisasi digunakan secara optimal (Rahman et al., 2021). Beban kerja dapat dipahami sebagai kesenjangan antara kapasitas individu—yang mencakup bakat, kompetensi, dan ketahanan mental—dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu (Nafisa et al., 2024). Ketidaksiharian antara keduanya, seperti ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau bakat yang dimiliki, cenderung memicu tekanan psikologis, stres, serta kelelahan fisik dan mental. Dalam jangka panjang, kondisi ini bukan hanya menurunkan performa kerja, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan stabilitas emosional pekerja. Oleh karena itu, penyesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan menjadi hal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja yang optimal dan lingkungan kerja yang sehat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua yaitu faktor eksternal yaitu beban dari luar tubuh pekerja dan faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal (Irawati & Carrollina, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban dan tekanan kerja (Zaki & Marzolina, 2018).

Beban kerja berlebih (*work overload*) merupakan penyebab utama stres kerja yang bersifat menghambat. Kondisi ini terjadi saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, sehingga menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan motivasi, mengganggu pengambilan keputusan, dan melemahkan kinerja (Robbins & Judge, 2024). Gejala seperti kelelahan, frustrasi, serta penurunan efisiensi dan produktivitas kerap muncul. Beban kerja yang tidak terkendali juga dapat menyebabkan ketidakjelasan dan konflik peran, yang berujung pada stres kronis dan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja menjadi hambatan nyata bagi pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan (Saputra et al., 2025). Pernyataan ini menekankan bahwa berbagai elemen yang menyertai pegawai dalam ruang kerjanya—baik yang bersifat fisik seperti fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, maupun nonfisik seperti interaksi sosial, tekanan psikologis, dan suasana kerja—dapat berdampak langsung terhadap efektivitas dan motivasi kerja. Lingkungan yang tertata baik akan menciptakan kenyamanan, fokus, serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerja. Dalam hal ini, istilah "segala sesuatu" menunjukkan cakupan lingkungan kerja yang luas, mulai dari faktor teknis dan fisik, hingga dimensi sosial dan psikologis yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari (Nafisa et al., 2024). Kemiripan gagasan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar latar tempat bekerja, tetapi merupakan faktor aktif yang memengaruhi pola kerja, kualitas hasil, serta kestabilan kinerja karyawan dalam jangka panjang.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret di wilayah Jakarta Barat. Proses pengumpulan data difokuskan di gerai Indomaret Palmerah karena gerai ini termasuk salah satu yang terbesar di wilayah tersebut. Populasi dalam penelitian mengacu pada seluruh subjek yang diteliti, yang mencakup individu, objek, atau peristiwa yang menjadi sasaran studi (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 150 karyawan tetap Indomaret yang bekerja di area Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2020). Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin agar hasil penelitian representatif. Dengan populasi 150 orang dan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebesar 110 responden, yang telah dibulatkan untuk mempermudah pengolahan data.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Peneliti menggunakan model penelitian kuantitatif dengan deskriptif kuantitatif. Penelitian statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan hasil data yang sudah terkumpul sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan untuk dapat membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Hardani et al., 2020). Model penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah

untuk mengkaji secara empirik disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat.

Model penelitian verifikatif dilakukan peneliti terhadap populasi atau sampel di Indomaret dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk dikaji seberapa besarnya pengaruh antara disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat. Berdasarkan judul penelitian tersebut, terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Operasional variabel merupakan definisi yang menjelaskan makna dan langkah-langkah pengukuran variabel dalam penelitian berikut operasional variabel dalam penelitian ini.

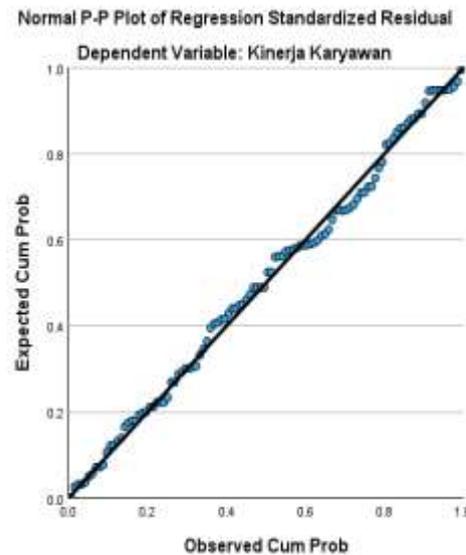
Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian.

Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan	Skala Penilaian
Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir, 2019)	1. Kualitas Penyelesaian Tugas	1	Skala Likert
	2. Efisiensi dan Ketepatan Waktu	2 - 3	
	3. Perilaku Kerjasama Tim	4 - 5	
	4. Adaptabilitas	6 - 7	
Disiplin Kerja (X ₁) (Mangkunegara, 2017)	1. Inisiatif dan Perilaku Proaktif	8	Skala Likert
	1. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan	1 - 2	
	2. Ketepatan Waktu Hadir	3 - 4	
	3. Ketaatan terhadap Tugas dan Tanggung Jawab	5 - 6	
	4. Ketaatan terhadap Pimpinan	7	
Beban Kerja (X ₂) (Afandi, 2016)	5. Konsisten dalam Perilaku Positif	8	Skala Likert
	1. Kuantitas Pekerjaan	1 - 2	
	2. Kompleksitas Pekerjaan	3 - 4	
	3. Tekanan Batas Waktu (<i>Deadline</i>)	5 - 6	
Lingkungan Kerja (X ₃) (Nafisa et al., 2024)	4. Tuntutan Konsentrasi	7 - 8	Skala Likert
	1. Kenyamanan Ruang Kerja	1 - 2	
	2. Ketersediaan Sarana & Teknologi	3	
	3. Dukungan Atasan (<i>Supportive Leadership</i>)	4 - 5	
	4. Hubungan Antar Rekan Kerja	6	
	5. Keamanan Psikologis (<i>Psychological Safety</i>)	7 - 8	

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil output SPSS Uji Normalitas *P-P Plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas Data Grafik Normalitas P-P Plot.

Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.43882715
Most Extreme Differences	Absolute		.046
	Positive		.046
	Negative		-.043
Test Statistic			.046
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.820
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.810
		Upper Bound	.830

Uji Multikolinearitas

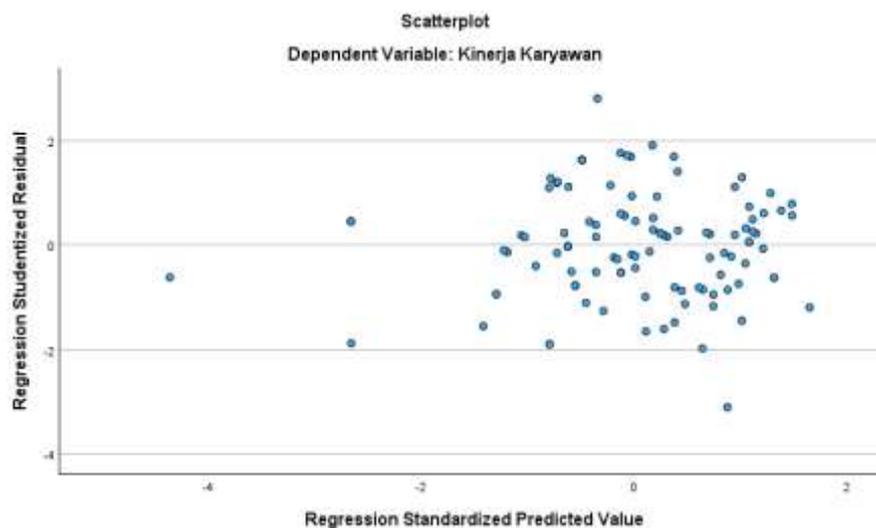
Dari hasil uji multikolinearitas maka diketahui bahwa nilai *tolerance* keempat variabel independen lebih besar dari 0.10 ($tolerance > 0.10$) dan nilai VIF keempat variabel independen kurang dari 10 ($VIF < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1	Disiplin Kerja	.871	1.149
	Beban Kerja	.992	1.008
	Lingkungan Kerja	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.

Hasil pengujian dengan menggunakan metode *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah sumbu X. Maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini kedua persamaan tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	3.301	2.894		1.141	.257
	Disiplin Kerja	.445	.069	.471	6.414	<.001
	Beban Kerja	.149	.059	.173	2.513	.013
	Lingkungan Kerja	.299	.058	.379	5.156	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi diatas terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,301 + 0,445 X_1 + 0,149 X_2 + 0,299 X_3 + e$$

(1) Nilai konstanta 3,301 artinya jika Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja 0 (tidak ada penambahan), maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 3,301. (2) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 44,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. (3) Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 14,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. (4) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 29,9 % dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi.

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.488	4.501

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai kontribusi variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,488 atau 48,8%.

Artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% (100% - 48,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	3.301	2.894		1.141	.257
	Disiplin Kerja	.445	.069	.471	6.414	<.001
	Beban Kerja	.149	.059	.173	2.513	.013
	Lingkungan Kerja	.299	.058	.379	5.156	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja (X₁)

T hitung Disiplin Kerja (6,414) > t tabel (1,98260), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sig. Disiplin Kerja (0,001) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Beban Kerja (X₂)

T hitung Beban Kerja (2,513) > t tabel (1,98260), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Sig. Beban Kerja (0,013) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Beban Kerja (X₂) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X₃)

T hitung Lingkungan Kerja (5,156) > t tabel (1,98260), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Sig. Lingkungan Kerja (0,001) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji Simultan F.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2169.816	3	723.272	35.698	<.001 ^b
	Residual	2147.647	106	20.261		
	Total	4317.464	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Menunjukkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 35,698 lebih besar dari F tabel 2,69 ($F_{hitung} 35,698 > F_{tabel} 2,69$) dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05 ($sig\ 0,001 < 0,05$) dengan demikian, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan Hipotesis Keempat (H_4) diterima.

Interpretasi Hasil

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian secara parsial (Uji t), hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Atau Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian secara parsial (Uji t), hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_2 diterima dan H_0 ditolak. Atau Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian secara parsial (Uji t), hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_3 diterima dan H_0 ditolak atau Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Area Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan melalui pemberian reward, mengelola beban kerja secara proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menunjang produktivitas karyawan. Secara manajerial, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan kebijakan agar kinerja karyawan tetap optimal. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti cakupan wilayah yang terbatas, waktu penelitian yang singkat, serta data responden yang kurang bervariasi, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas objek dan memperbaiki metode pengumpulan data agar hasilnya lebih komprehensif. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan untuk Indomaret mencakup beberapa aspek penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, perusahaan perlu menetapkan dan mensosialisasikan SOP yang jelas serta menerapkan sistem reward and punishment secara adil untuk mendorong kedisiplinan. Optimalisasi sistem absensi digital, pelatihan etika kerja, dan pengawasan langsung juga perlu ditingkatkan. Kedua, evaluasi rutin terhadap pembagian beban kerja sangat diperlukan agar karyawan tidak mengalami kelelahan fisik maupun mental. Penyusunan jadwal kerja yang adil, rotasi tugas, pemberian waktu istirahat, serta pemanfaatan teknologi atau penambahan tenaga kerja bisa menjadi solusi untuk menjaga produktivitas. Ketiga, lingkungan kerja harus diperhatikan dari aspek fisik maupun psikologis dengan menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan kerja yang harmonis. Terakhir, perusahaan disarankan menyediakan pelatihan berkelanjutan, sistem mentoring, evaluasi kinerja rutin, serta insentif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept and indicator human resources management for management research*. Deepublish. <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/>
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1). <https://doi.org/10.56910/gemilang.v1i3.1538>
- Astuti, E. W., Dasmadi, & Puji, L. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo (Studi kasus pada KUD Mojosoongo di Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.36596/ekobis.v8i1.244>

- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group. <https://books.google.co.id/books>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Rajawali Pers. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktek/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/>
- Nafisa, M., Zulistiani, & Raharjo, I. B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Nganjuk. *SENMEA: Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.282>
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Pohan, M. (2021). Organizational commitment and work discipline. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 204–215. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.383>
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. *SAB Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.35>
- Rahman, F., Broto, B. E., & Pitriyani. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 387–396.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, Y., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas seksi pengolahan sampah DLHK Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1641–1651.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta Bandung.
- Zaki, H., & Marzolina. (2018). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 8(1).