



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Solo Swalayan di Kabupaten Berau

Dicky Setiawan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia

Alamat: Jl. Kuaro, Samarinda, Kalimantan Timur

Korespondensi penulis: dickysetiawaann7@gmail.com

Abstract. *Physical work environment and work discipline are important to improve performance. managing the physical work environment is to create optimal conditions for employees to work comfortably, efficiently and productively, while the application of work discipline in the organization is to create a structured and productive work environment by ensuring that all employees comply with the policies, procedures and standards set by has been set. This research examines the influence of the physical work environment, work discipline, and employee performance at Solo Swalayan. The physical work environment includes factors such as work space comfort, lighting, ventilation, and ergonomics, while work discipline includes compliance with policies, rules, and procedures established by the company. Using quantitative methods, Multiple Linear Regression statistical data with Solo Swalayan employees as research objects. This research evaluates how these two variables affect overall employee performance. Based on the research results, it shows that the physical work environment and work discipline partially have a significant effect on employee performance. As well as the research results, physical work environment variables and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of Solo Swalayan employees.*

Keywords: *Discipline, Performance, Environment*

Abstrak. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja. Pengelolaan lingkungan kerja fisik adalah untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman, efisien, dan produktif sedangkan penerapan disiplin kerja di organisasi adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif dengan memastikan bahwa semua karyawan mematuhi kebijakan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini meneliti pengaruh antara lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Solo swalayan. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, dan ergonomi, sedangkan disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap kebijakan, aturan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menggunakan metode kuantitatif data statistik Regresi Linier Berganda dengan karyawan Solo Swalayan sebagai obyek penelitian. Penelitian ini mengevaluasi bagaimana kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Serta hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Solo Swalayan

Kata kunci: Disiplin, Kinerja, Lingkungan

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan seberapa besar pendapatan yang dimiliki melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama yang menggerakkan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga dan mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam menggerakkan operasional suatu organisasi atau perusahaan menuju pencapaian kesuksesan.

Manusia berperan sebagai penggerak utama dan menentukan arah perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karenanya unsur karyawan dalam menjalankan pekerjaan perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa baik kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut peneliti, penelitian ini penting dan menarik, Peneliti tertarik untuk meneliti sektor lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karena keduanya merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal di Solo Swalayan, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, terutama dalam hal kedisiplinan seperti ketidakteraturan absensi dan ketidaktepatan waktu dalam jam kerja. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam penerapan kedisiplinan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas layanan terhadap konsumen.

Di sisi lain, meskipun fasilitas fisik di Solo Swalayan tergolong memadai, pemanfaatannya masih belum maksimal. Ruang kerja yang sempit, penataan fasilitas yang kurang efisien, serta keterbatasan fasilitas seperti toilet umum menimbulkan ketidaknyamanan yang dapat mengganggu fokus dan kenyamanan kerja karyawan. Bahkan, kondisi ini membuat sebagian karyawan harus meninggalkan tempat kerja saat jam kerja berlangsung, yang tentunya berdampak pada tanggung jawab dan performa kerja mereka.

Melihat pentingnya peran lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja optimal, peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kedua aspek tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Solo Swalayan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor penghambat kinerja serta menjadi dasar pertimbangan dalam perbaikan sistem kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu berdasarkan pengamatan peneliti di objek, peneliti ingin dan tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan terhadap pengaruh kinerja karyawan solo swalayan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

seperti, temperatur, kelembapan, ventilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) terbagi menjadi 2 kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang terlibat secara langsung dengan karyawan, seperti lokasi kerja, meja, kursi, dan elemen serupa.
- 2) Lingkungan perantara, yang sering disebut sebagai lingkungan umum di tempat kerja, mencakup aspek-aspek seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan elemen lain yang memengaruhi kondisi karyawan di lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku dan tindakan seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, loyalitas, ketertiban, dan keteraturan terhadap aturan dalam perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja memiliki pengaruh besar bagi perusahaan karena hal ini memastikan agar kedisiplinan dan kelancaran dalam mengerjakan tugas berjalan dengan efektif, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu, bagi karyawan, disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Sutrisno (2019) dalam buku pemahaman manajemen sumber daya manusia, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

1. Tingkat kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Semangat dan gairah kerja yang tinggi serta inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
4. Menumbuhkan rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi antar karyawan
5. Peningkatan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan pencapaian yang dapat diukur dan menunjukkan hasil nyata, pencapaian ini melalui proses kerja pegawai dan melakukan manajemen secara keseluruhan. (Sedarmayanti, 2018)

Kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan. Kinerja

karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam menilai kualitas karyawan guna menjaga produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan. Apabila kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak menerima apresiasi atau imbalan dalam bentuk lain dari perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian yaitu tipe penelitian deskriptif. Dalam pengambilan sampel peneliti sudah melakukan pencarian terhadap metode yang sesuai dengan penelitian ini. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan bagian operasional yang merupakan karyawan Solo Swalayan di Kabupaten Berau diketahui jumlahnya sebanyak 45 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel X1,X2, dan Y

| Aspek | item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------------|-------|----------|---------|------------|
| Cahaya | X1.1 | .719** | 0,294 | Valid |
| | X1.2 | .697** | | Valid |
| Udara | X1.3 | .643** | | Valid |
| | X1.4 | .764** | | Valid |
| Kebisingan | X1.5 | .579** | | Valid |
| | X1.6 | .509** | | Valid |
| Pewarna ruangan | X1.7 | .719** | | Valid |
| | X1.8 | .697** | | Valid |
| Ruang gerak | X1.9 | .643** | | Valid |
| | X1.10 | .764** | | Valid |
| Kehadiran | X2.1 | .620** | 0,294 | Valid |
| | X2.2 | .723** | | Valid |
| Ketaatan pada Peraturan Kerja | X2.3 | .680** | | Valid |
| | X2.4 | .555** | | Valid |
| Ketaatan pada standar kerja | X2.5 | .637** | | Valid |
| | X2.6 | .684** | | Valid |
| Tingkat kewaspadaan tinggi | X2.7 | .674** | | Valid |
| | X2.8 | .620** | | Valid |

| | | | | |
|----------------------|-------|--------|-------|-------|
| Bekerja Etis | X2.9 | .723** | 0,294 | Valid |
| | X2.10 | .680** | | Valid |
| Kuantitas | Y.1 | .566** | | Valid |
| | Y.2 | .602** | | Valid |
| Kualitas | Y.3 | .542** | | Valid |
| | Y.4 | .529** | | Valid |
| Ketepatan Waktu | Y.5 | .592** | | Valid |
| | Y.6 | .552** | | Valid |
| Kemampuan Kerja sama | Y.7 | .518** | Valid | |
| | Y.8 | .574** | Valid | |

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji validasi di atas dapat diketahui bahwa semua item – item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh rhitung lebih besar dari rtabel (0,294) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, dan Y

| Variabel | Hasil Uji Reliabilitas |
|-----------------------------|------------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | .862 |
| Disiplin Kerja (X2) | .853 |
| Kinerja Karyawan (Y) | .680 |

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menjelaskan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil tersebut berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, secara konsisten melebihi nilai ambang batas 0,60 untuk variabel Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,79428846 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,071 |
| | Positive | 0,071 |
| | Negative | -0,050 |
| Test Statistic | | 0,071 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Tabel 4 Uji Linieritas

| Variabel | Fhitung | Ftabel | P | Keterangan |
|---|---------|--------|-------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik - Kinerja Karyawan | 1.694 | 3,22 | 0,120 | Linier |
| Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan | 1.810 | 3,22 | 0,094 | Linier |

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji asumsi linearitas antara variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 1.694 lebih kecil dari Ftabel dan nilai p sebesar 0.120 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear. Kemudian hasil uji asumsi linearitas antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 0.810 lebih kecil dari Ftabel dan nilai p sebesar 0.564 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

c) Uji Multikoloniaritas

Tabel 5 Uji Multikoloniaritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4,065 | 2,343 | | 1,735 | .090 | | |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .208 | .058 | .416 | 3,564 | .001 | .879 | 1,137 |
| | Disiplin Kerja | .237 | .063 | .442 | 3,788 | .000 | .879 | 1,137 |

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji multikolonieritas diatas nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas, karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$.

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,679 | 1,369 | | 1,227 | .227 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | -.052 | .034 | -.242 | -1,516 | .137 |
| | Disiplin Kerja | .034 | .037 | .149 | .933 | .356 |

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari 0,05 dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,065 | 2,343 | | 1,735 | .090 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .208 | .058 | .416 | 3,564 | .001 |
| | Disiplin Kerja | .237 | .063 | .442 | 3,788 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2024

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 4,065 + 0,208 (X1) + 0,237 (X2)$$

1. Konstanta sebesar 4,065. Artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 4,065.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,208 atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Jika lingkungan kerja fisik meningkat maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 20,8 %
3. Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,237 atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jika disiplin kerja meningkat maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 23,7 %

Uji Hipotesis

a) Koefisien Korelasi

Tabel 8 Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .705 ^a | .497 | .473 | 1,373 |

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,705. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka digunakan pedoman seperti berikut:

Tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi

| No | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 2 | 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 4 | 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiono (2014)

Jadi korelasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,705 berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat

b) Koefisien Determinasi

Tabel 10 Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .705 ^a | .497 | .473 | 1,373 |

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497 yang artinya 49,7 % proporsi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, sedangkan 50,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Uji Simultas (F)

Tabel 11 Uji F (simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 78,090 | 2 | 39,045 | 20,718 | .000 ^b |
| | Residual | 79,155 | 42 | 1,885 | | |
| | Total | 157,245 | 44 | | | |

Sumber: Olah data, 2024

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 20.718 lebih besar dari Ftabel = 3,22 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima

artinya, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

d) Uji Parsial (T)

Tabel 12 Uji t (parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,065 | 2,343 | | 1,735 | .090 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .208 | .058 | .416 | 3,564 | .001 |
| | Disiplin Kerja | .237 | .063 | .442 | 3,788 | .000 |

Sumber: Olah data, 2024

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,564 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.681. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,788 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1.681. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Solo Swalayan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Solo Swalayan
3. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Solo Swalayan

Rekomendasi

Rekomendasi untuk Solo Swalayan selanjutnya diharapkan dapat melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian ini:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan pengaturan lalu lintas karyawan dan pelanggan dengan menentukan jalur khusus untuk karyawan saat mengangkut barang agar tidak berinteraksi langsung dengan area pelanggan yang padat. Hal ini bisa mengurangi suara benturan troli atau keramaian saat bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya membuat penjadwalan kerja yang efisien dengan mengatur jadwal aktivitas yang berpotensi menimbulkan kebisingan, seperti restocking atau penataan ulang barang, di luar jam operasional atau saat pengunjung lebih sedikit. Hal ini mengurangi kebisingan di waktu-waktu yang lebih ramai.
3. Perusahaan sebaiknya dapat menggunakan pelayanan mandiri atau kasir *self service* pada seiring perkembangan teknologi agar mengurangi waktu antrean di kasir sehingga mempercepat transaksi proses berbelanja dan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, dengan adanya kasir *self service* ini juga mengurangi kepadatan dan memberikan ruang gerak yang lebih luas
4. Perusahaan sebaiknya mengoptimalkan tata letak rak penjualan dengan menggunakan rak vertikal dengan ketinggian yang lebih tinggi tetapi tetap mudah dijangkau dan menyesuaikan lebar lorong antar rak agar tidak terlalu sempit. Lorong minimal harus cukup untuk dua orang yang berpapasan atau satu troli belanja dengan mudah.
5. Perusahaan sebaiknya memperketat aturan masuk dan keluar jam kerja serta memberikan sanksi atau *reward* untuk mendorong kedisiplinan. Dengan penggunaan absensi digital atau sistem fingerprint dapat mempermudah pemantauan kehadiran karyawan secara real-time. Selain itu dapat juga memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya tanggung jawab dan disiplin kerja juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang dampak positif kedisiplinan terhadap performa kerja.
6. Perusahaan sebaiknya memberikan sosialisasi dan pelatihan standar kerja yang jelas dan detail kepada semua karyawan, termasuk tanggung jawab, etika kerja, dan prosedur yang harus diikuti. Ini bisa dilakukan saat karyawan baru bergabung atau melalui pelatihan berkala. Dan pastikan karyawan memahami pentingnya standar kerja dan bagaimana penerapan SOP memengaruhi efisiensi swalayan, keamanan, serta kualitas pelayanan pelanggan. Serta memberikan peringatan dan sanksi bagi karyawan yang melanggar standar kerja, dimulai dari teguran lisan, peringatan tertulis, hingga sanksi

yang lebih berat seperti pemotongan bonus atau gaji, tergantung pada pelanggaran yang dilakukan.

7. Perusahaan sebaiknya mengadakan pendidikan dan pelatihan etika kerja untuk membimbing karyawan dalam situasi praktis sehari-hari terkait etika, seperti dalam berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja. Memberikan penerapan kebijakan sanksi yang tegas, apabila terdapat karyawan yang melanggar kode etik harus diberikan sanksi tegas, dari peringatan hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), agar mereka menyadari konsekuensi dari pelanggaran etika.
8. Perusahaan sebaiknya melakukan perbaikan pada fasilitas kerja untuk menunjang kelangsungan efisiensi kerja pada karyawan dengan menambah toilet, troli, kasir yang berkualitas.
9. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih mengembangkan variabel penelitian dengan meneliti variabel lain yang belum di bahas pada penelitian ini dan menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda untuk mendapatkan perspektif baru.
10. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas ruang lingkup penelitian seperti menggunakan sampel yang lebih besar atau lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR REFERENSI

- Adityama Septianto, D. (2010). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang) [Skripsi, Universitas Diponegoro]. Universitas Diponegoro.
- Ananto, R. (2016). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi empiris pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch) [Skripsi, Universitas Diponegoro].
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2013). BAB II (NBER Working Paper No. 16019). National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>

- Doni Juni Priansa, S. (2017). Manajemen kinerja kepegawaian. CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Eni. (1967). Eni. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089–1099. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifford, R. (2007). *Environmental psychology: Principles and practice* (4th ed.). Optimal Books.
- Handayani, R. (2020). Metodologi penelitian sosial. Trussmedia Grafika.
- Hartati, & Nurdin. (2019). Analisis profitabilitas, pertumbuhan aset dan leverage terhadap nilai perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderator. *Pengertian Operasional*, 32–41. <https://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/3096>
- Iftitah, L. N. (2022). Pengertian penelitian kuantitatif, karakteristik dan jenisnya. *Katadata.co.id*. <https://katadata.co.id/iftitah/ekonopedia/6295749c7fdd7/pengertian-penelitian-kuantitatif-karakteristik-dan-jenisnya>
- Julita. (2020). Mountala Aceh Besar [Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry].
- Luz Yolanda Toro Suarez, et al. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1–27.
- Mamuaja, B. (2016). Analisis efektivitas penerapan sistem pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 165–171. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11583>
- Moeheriono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Raja Grafindo Persada.
- Musdalifah. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Santoso, W. A. (2019). Pengaruh kepercayaan konsumen. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9, 1–12.

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Pustaka Baru Press.
- Uguy, C. (2018). Pengaruh stres, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada pegawai non medis di RS Bhayangkara Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 369–378.
- Widodo, S., & Haryanto. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Universitas Slamet Riyadi*.
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832/808>