



Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes di Kabupaten Blora

Hanifa Nur Hidayaningsih¹, Efriyani Sumastuti², Bayu Kurniawan³ 

^{1 2 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 24 November 2022

Disetujui: 28 November 2022

Dipublikasikan: 25 Januari 2023

Keywords:

Work Discipline; Work Environment; Job Stress; Workload; Job Satisfaction, Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment, work stress, workload and job satisfaction on employee performance at PT. Bengawan Retail Mandiri in Blora Regency. Respondents in this study were employees of PT.Bengawan Retail Mandiri, Blora Regency with a sample of 100 employees... This study uses multiple linear regression analysis using statistical test equipment. The data processing of this research uses the IBM SPSS 24 tool. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between work discipline on employee performance, work environment has a significant negative effect on employee performance, work stress has a significant negative effect on employee performance, workload has a significant positive effect on employee performance and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. The regression equation obtained is $Y = 4.680$. Work discipline has a positive effect of 15% on employee performance, work environment has a negative effect of -19.1%, work stress has a negative effect of 14.5%, workload has a positive effect of 37% and job satisfaction has a positive effect of 51%. Based on the results of the research that has been done, the value of Adjusted R Square is 0.703 or 70.3%. This shows that the variable of employee performance can be explained by the variables of work discipline, work environment, work stress, workload and job satisfaction is 70.3%. While the remaining 0.297 or 29.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Kabupaten Blora dengan sampel 100 karyawan.. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji statistic. Pengolahan data penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS 24. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 4,680$. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif sebesar 15% terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif -19,1%, stress kerja memiliki pengaruh negatif 14,5%, beban kerja memiliki pengaruh positif 37% dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 51%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,297 atau 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

correspondence Address

Institutional address: UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

E-mail: whanifa4@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang efektif sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan, karena suatu aktifitas organisasi atau pekerjaan sumber daya manusia memiliki peran utama. Dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dalam memperhatikan sumber daya manusia, terutama kinerja karyawan. Sebab kinerja karyawan merupakan suatu penentu untuk mencapai kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya factor sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Sumber daya yang dikelola dengan baik akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja individu dan kelompok dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja pada suatu perusahaan. Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

PT. Bengawan Retail Mandiri atau yang biasa dikenal dengan nama Mall luwes merupakan salah satu pengembangan pusat perbelanjaan modern yang berupa toko serba ada (TOSERBA) di Kabupaten Blora. Yang telah berdiri pada tanggal 21 Juni 2013, didirikan oleh Oei Hendarto. Mall luwes beralamatkan di Jl. Pemuda No.75 Kedung Jenar Kabupaten Blora. Semenjak berdirinya pusat perbelanjaan mall luwes ini, terbukti kurang lebihnya 3 tahun sudah menjadi tempat berbelanja yang besar dan menjadi favorit di kota Blora. Dengan perkembangan PT.Bengawan Retail Mandiri yang sangat pesat tentu mempengaruhi perekonomian di kota Blora.

Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang berkaitan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetakan standar tertentu. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja karyawan di PT.Bengawan Retail Mandiri yang diharapkan selalu baik dapat didukung oleh beberapa factor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Saat ini PT.Bengawan Retail Mandiri masih memiliki beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan di mall luwes yang diharapkan selalu baik dapat didukung oleh beberapa factor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang diterima oleh para karyawan, tingkat beban kerja yang efektif, kepemimpinan yang baik serta kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hamali, 2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Dikarenakan adanya wabah covid-19 kerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri menurun, disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkadang dilanggar oleh beberapa karyawan. Hal ini mengakibatkan disiplin kerja pada karyawan luwes tentu akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ningtyas (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:118) lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Dengan adanya keterbatasan hubungan dengan karyawan, pelanggan, atasan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Bengawan Retail Mandiri. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang penting juga bagi perusahaan karena lingkungan kerja yang normal, bersih, nyaman akan menimbulkan semangat kerja bagi para karyawan yang berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dewi, dkk (2018:156) menyatakan bahwa stress kerja merupakan ketegangan yang telah dialami oleh karyawan dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terkadang karyawan juga sering merasakan adanya stress Ketika karyawan mall luwes harus melakukan pekerjaan yang banyak dan terkadang adanya masalah dari rumah yang terbawa ke pekerjaan. Ketika karyawan meraasakan stress pada akhirnya karyawan tidak memperoleh semangat pada kinerjanya dan pada akhirnya tidak dapat mencapai tujuan kerjanya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Filliaantoni, dkk (2019) serta Syahril & Robica (2019) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

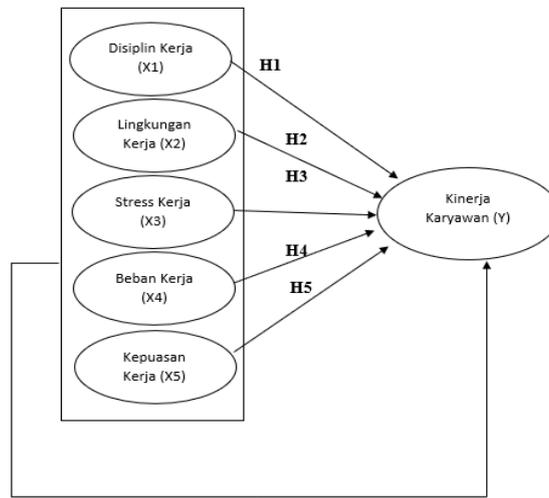
4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan di dalam sebuah perusahaan, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan daalam suatu perusahaan. Beban kerja yang dirasakan karyawan dapat terjadi Ketika karyawan harus dikejar target yang sudah ditetapkan oleh

perusahaan dan harus meminimumkan segala permasalahan yang dihadapi. Ketika beban kerja pada karyawan meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) serta Afani & Luturlean (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Krsitianto et al. (2010) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hal tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



- H1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes Blora
- H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes Blora
- H3 : Diduga terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes Blora
- H4 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes Blora
- H5 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes Blora

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji statistic. Pengolahan data penelitian ini menggunakan alat bantu *IBM SPSS 24*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Bengawan Retail Mandiri Mall Luwes di Kabupaten Blora yang berjumlah 100 orang karyawan. Sampel merupakan Sebagian dari populasi yang dianggap memiliki karakteristik sama dan bisa mewakili populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat analisis kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora. Teknik analisis data yang digunakan adalah Pengolahan data menggunakan alat bantu *IBM SPSS 24*. SPSS (Statisik Package For Social Seienes) untuk menguji setiap varibel penelitian, dapat dilihat rangkuman hasil olah data penelitian sebagai berikut :

1. Hasil Uji Instrumen

Tabel 1 hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,525	0,195	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,589		X1.2	0,000		Valid
	X1.3	0,340		X1.3	0,000		Valid
	X1.4	0,380		X1.4	0,000		Valid
	X1.5	0,580		X1.5	0,000		Valid
	X1.6	0,443		X1.6	0,000		Valid
	X1.7	0,560		X1.7	0,000		Valid
	X1.8	0,528		X1.8	0,000		Valid
	X1.9	0,415		X1.9	0,000		Valid
	X1.10	0,606		X1.10	0,000		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,717	0,195	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,515		X2.2	0,000		Valid
	X2.3	0,570		X2.3	0,000		Valid
	X2.4	0,486		X2.4	0,000		Valid
	X2.5	0,573		X2.5	0,000		Valid
	X2.6	0,684		X2.6	0,000		Valid
Stress Kerja (X3)	X3.1	0,576	0,195	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,559		X3.2	0,000		Valid
	X3.3	0,540		X3.3	0,000		Valid
	X3.4	0,600		X3.4	0,000		Valid
	X3.5	0,532		X3.5	0,000		Valid
	X3.6	0,469		X3.6	0,000		Valid
	X3.7	0,661		X3.7	0,000		Valid
	X3.8	0,561		X3.8	0,000		Valid
	X3.9	0,570		X3.9	0,000		Valid

	X3.10	0,550		X3.10	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.1	0,514		X4.1	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.2	0,532		X4.2	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.3	0,474		X4.3	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.4	0,466		X4.4	0,000		<i>Valid</i>		
Beban Kerja (X4)	X4.5	0,580	0,195	X4.5	0,000	0,05	<i>Valid</i>		
	X4.6	0,679		X4.6	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.7	0,512		X4.7	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.8	0,641		X4.8	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.9	0,539		X4.9	0,000		<i>Valid</i>		
	X4.10	0,612		X4.10	0,000		<i>Valid</i>		
	X5.1	0,579		0,195	X5.1		0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X5.2	0,598			X5.2		0,000		<i>Valid</i>
	X5.3	0,475			X5.3		0,000		<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (X5)	X5.4	0,497			X5.4		0,000		<i>Valid</i>
	X5.5	0,513	X5.5		0,000	<i>Valid</i>			
	X5.6	0,554	X5.6		0,000	<i>Valid</i>			
	X5.7	0,474	X5.7		0,000	<i>Valid</i>			
	X5.8	0,443	X5.8		0,000	<i>Valid</i>			
	X5.9	0,474	X5.9		0,000	<i>Valid</i>			
	X5.10	0,578	X5.10		0,000	<i>Valid</i>			
	Y.1	0,625	0,195	Y.1	0,000	0,05	<i>Valid</i>		
	Y.2	0,541		Y.2	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.3	0,496		Y.3	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.4	0,492		Y.4	0,000		<i>Valid</i>		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.5	0,555		Y.5	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.6	0,550		Y.6	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.7	0,360		Y.7	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.8	0,511		Y.8	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.9	0,671		Y.9	0,000		<i>Valid</i>		
	Y.10	0,558		Y.10	0,000		<i>Valid</i>		

Nilai *r* hitung pada masing-masing pernyataan dari semua variabel mayoritas lebih besar dari pada nilai *r* tabel sebesar 0,195, sedangkan nilai signifikansi pada mayoritas item pernyataan nilainya kurang dari 0,05. Mayoritas keseluruhan kuesioner penelitian dapat dianggap valid, sehingga semua item kuesioner dapat digunakan untuk model pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

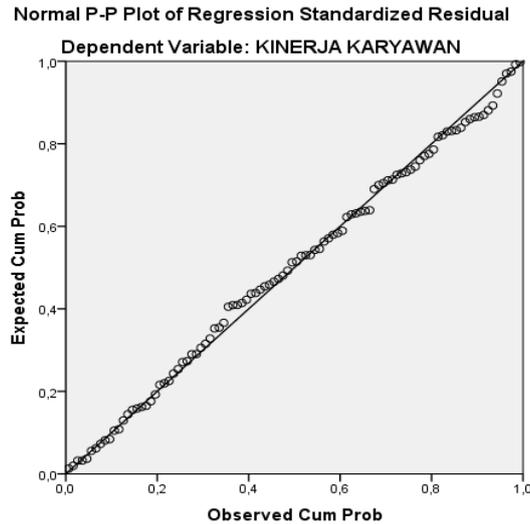
No	Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>N of itemss</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,668	10	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,614	6	Reliabel
3	Stress Kerja (X3)	0,758	10	Reliabel
4	Beban Kerja (X4)	0,747	10	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (X5)	0,698	10	Reliabel
6	Kinerja Karyawan (Y)	0,722	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan semua variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel atau

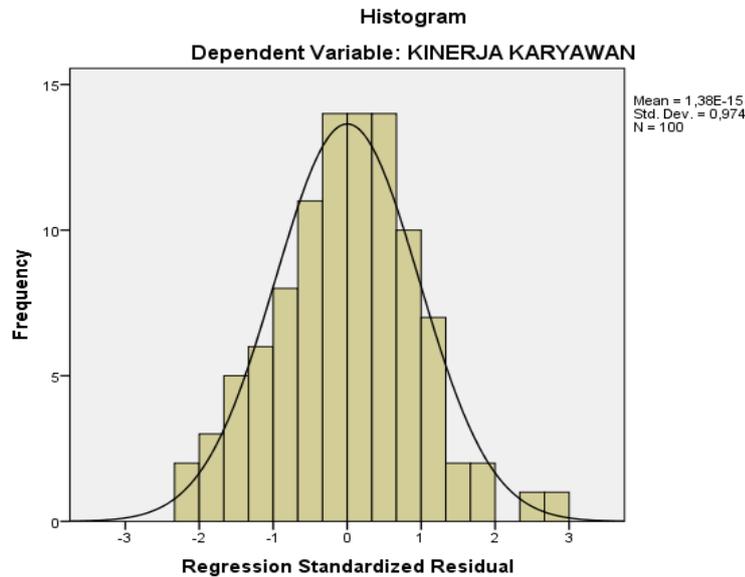
dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, karena Chronbach alpha > 0,60.

Uji normalitas

1) Tabel 3 Analisis grafik *P*-plot, Analisis histogram dan *Kolmogrov-Smirnov*



Hasil uji normalitas analisis grafik *probability plot of regression standarrized* menunjukkan titik-titik didalam grafik mendekati garis diagonal serta turut mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan dari uji normalitas data dengan p-plot bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.



uji normalitas analisis histogram menunjukkan bahwa dari histogram diatas dapat dilihat dan hasilnya bentuknya lurus, garis yang seimbang dan rapi maka dapat disimpulkan pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40951480
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,044
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *One sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diatas memiliki hasil signifikan *Asymp.sig* sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa pada uji normalitas penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4 hasil uji multikolineritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8,418	3,639		2,313	,023		
	DISIPLIN KERJA	,148	,066	,142	2,229	,028	,744	1,344
	LINGKUNGAN KERJA	-,191	,090	-,120	-2,120	,037	,934	1,070
	STRES KERJA	-,145	,060	-,152	-2,418	,018	,759	1,317
	BEBAN KERJA	,362	,079	,380	4,568	,000	,435	2,301
	KEPUASAN KERJA	,514	,085	,485	6,066	,000	,469	2,130

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel bebas tidak ada yang memiliki kurang dari < 0,10 dan hasil nilai VIF juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari > 10. Kesimpulannya dari pengujian multikolineritas diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas.

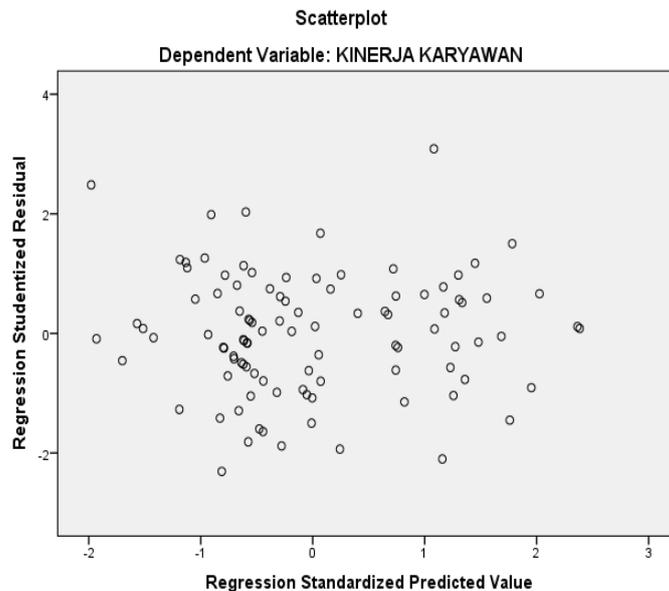
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 hasil uji glenjer dan grafik scatterplot

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,035	2,204		,923	,358
	DISIPLIN KERJA	,014	,040	,040	,343	,733
	LINGKUNGAN KERJA	,043	,055	,082	,780	,437
	STRES KERJA	-,027	,036	-,085	-,729	,468
	BEBAN KERJA	,062	,048	,199	1,300	,197
	KEPUASAN KERJA	-,078	,051	-,226	-1,528	,130

a. Dependent Variable: ABS_RES

Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,733, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,473, stress kerja (X3) sebesar 0,468, beban kerja (X4) 0,197 dan kepuasan kerja (X5) yaitu sebesar 0,130 kelima variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari uji glenjer pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas



Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik didalam grafik tidak menunjukkan pola tertentu, titik-titik didalam grafik menyebar ke atas maupun ke bawah angka 0 didalam sumbu y, hasil pengujian grafik scatterplot menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis
Tabel 6 hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,418	3,639		2,313	,023		
	DISIPLIN KERJA	,148	,066	,142	2,229	,028	,744	1,344
	LINGKUNGAN KERJA	-,191	,090	-,120	-2,120	,037	,934	1,070
	STRES KERJA	-,145	,060	-,152	-2,418	,018	,759	1,317
	BEBAN KERJA	,362	,079	,380	4,568	,000	,435	2,301
	KEPUASAN KERJA	,514	,085	,485	6,066	,000	,469	2,130

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 7 hasil uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,418	3,639		2,313	,023
	DISIPLIN KERJA	,148	,066	,142	2,229	,028
	LINGKUNGAN KERJA	-,191	,090	-,120	-2,120	,037
	STRES KERJA	-,145	,060	-,152	-2,418	,018
	BEBAN KERJA	,362	,079	,380	4,568	,000
	KEPUASAN KERJA	,514	,085	,485	6,066	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 8 hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464,270	5	292,854	47,894	,000 ^b
	Residual	574,770	94	6,115		
	Total	2039,040	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA

nilai F hitung yaitu sebesar 47,894 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel yaitu sebesar 2,31 dan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,703	2,473

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA

nilai adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,703 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 70,3% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya ($100\% - 70,3\% = 29,7\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pembahasan lebih lanjut dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora.

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel disiplin kerja (X1), dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin kurangnya disiplin kerja (X1) yang dirasakan karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri, maka semakin berkurang juga kinerja pada karyawan. Maka dari itu pihak perusahaan harus meminimalisir kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Karena kurangnya disiplin kerja pada perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri. Disiplin kerja pada karyawan sangatlah penting agar karyawan dapat memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja serta karyawan juga memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora

Dari hasil pengujian hipotesis uji t Variabel lingkungan kerja (X2) bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Blora . Lokasi dan fasilitas kerja yang memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan, hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, sistem komunikasi di tempat kerja, tempat kerja yang kondusif, dan adanya-adanya prosedur untuk mengidentifikasi serta mengontrol potensi bahaya. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Blora.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora.

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel stress kerja (X3) dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Blora. Hal ini berarti adanya stress kerja yang dirasakan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Blora. Kemungkinan stress kerja yang dialami oleh karyawan termasuk tingkat stress yang ringan jadi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora.

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel beban kerja (X4) dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Blora. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka kinerja pada karyawan akan mengalami penurunan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri maka semakin rendah kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan harus meminimalisir adanya peningkatan beban kerja yang berlebihan yang dirasakan karyawan agar tidak terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora.

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel kepuasan kerja (X5) bahwa semakin rendahnya kepuasan karyawan yang dirasakan karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja menjadi factor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri Blora. Hal ini berarti jika terjadi penurunan pada kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri juga akan mengalami penurunan. Maka dari itu perusahaan harus berusaha memaksimalkan hal-hal yang membuat karyawan merasa puas Ketika bekerja atau berada dalam perusahaan agar kinerja karyawan tidak menurun dan produktivitas karyawan merasa puas didalam perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kinerja karyawan pada PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora
5. Kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bengawan Retail Mandiri di Kabupaten Blora

Saran

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan nilai-nilai organisasi yang positif kepada karyawan sehingga timbul sikap dan perilaku yang positif pula. Serta memberikan kesadaran kepada karyawan untuk selalu menjaga dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah atau mengembangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Abdullah, L. Z., & Ayu Nurul Hidayah, A. (2021). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Lingkungan Kerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami) Semarang*. 8(2), 43–61.

Afandi. (2016). *Indikator disiplin kerja*.

Afandi, pandi. (2021). manajemen sumber daya manusia. *Teori, Konsep, Dan Indikator*, 2(2).

Agustinus, S. (2017). analisis kinerja karyawan. *Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression) Dengan Program SPSS*, 2(01), 170.

Anfal Kabal, Kirana Maha, J. H. (2022). pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*, 22(2), 22.

Harahap, S. F. (2020). pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hartono Jessie Steven, A. P. P. (2020). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*, 20(20), 202.

Lukman Zaini Abdullah, A. A. N. H. (2021). pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*, 20(21), 121.

Maha, A. K. K. (2022). pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*.

Non Probability Sampling . *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta*, 16(1), 212–222.

Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, S. C. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*, 01(19), 201.

Ni Ketut Tista Wulandari, I Wayan Mehendra, T. I. H. (2021). pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*, 20(21), 121.

Pabundu. (2014). Indikator beban kerja. *Beban Kerja Merupakan Sebuah Proses Yang Dilakukan Seseorang Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan Atau Kelompok Jabatan Yang Dilaksanakan Dalam Keadaan Normal Dalam Jangka Waktu Tertentu.*, 121(128).

partika, P. D. (2020). pengaruh stres, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*.

Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto, L. R. (2020). pengaruh stres kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*, 20(20), 22.

Qoyyimah, Milafatul. Abrianto, T. H. C. S. (2019). pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>

Robbins. (2015). Indikator kepuasan kerja. *Kepuasan Kerja Merupakan Sikap Yang Ditunjukkan Dari Pekerjaan Seseorang Sebagai Perbedaan Antara Harapan Karyawan Dengan Keuntungan Yang Didapatkan Dari Pekerjaan Tersebut.*, 1(2).

Rahman, F., Bruto, B. E., & Piriyani. (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 No 3(3), 387–396.

Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*, 20(20), 202.

Setyawan, A. (2017). pengaruh motivasi, pengembangan karyawan, lingkungan, sistem penghargaan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Analisis Regresi Berganda Multiple Reggesion Deengan Program SPSS*.

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–83.

Sunyoto. (2015). Indikator stress kerja menurut. *Dalam Skripsi Hermita (2011:27)*, 91(27).

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Variabel Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja*.

Sutrisno. (2016). Indikator kinerja karyawan. *Kinerja Karyawan Merupakan Gambaran Mengenai Tingkat Pencapaian Pelaksanaan Atau Program Kegiatan Atau Kebijakan Dalam Mewujudkan Sasaran, Tujuan, Visi Dan Misi Organisasi Yang Dituangkan Melalui Perencanaan Strategi Suatu Organisasi.*, 1(2).

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Variabel Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja*.

Steven, H. J. (2020). pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*.

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.

Wahyuningtyas. (2013). Indikator lingkungan kerja. *Lingkungan Kerja Merupakan Tempat Dimana Karyawan Melakukan Aktivitas Kerja Setiap Harinya*, 1(2).

Wulandari, T. K. . (2021). pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda Yang Dibantu Dengan Alat Bantu SPSS*.

Wulandari, T. K. ., Mendra, W. I., & Harwathy, I. T. (2021). Pengaruh Stres, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali. *Value*, 2, 521–536.

Yuli. (2021). pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Analisis Linier Berganda*.

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).