

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bayu Nur Syamsudin  
bayusyamsudin1198@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACK

*Qualified and potential human resources will become a major strength in a company. Moreover, human resources are one of the elements that make a business or company run well. Therefore, the company needs better human resources management for optimal employee performance. This research aimed to find out and analyze work discipline, work environment, and employee commitment on the employee performance of Toeng Market company in Surabaya. The study was quantitative. Furthermore, the population consisted of 36 Toeng Market employees in Surabaya; all 36 employees were taken as the sample. The primary data were used with a questionnaire as its data collection instrument. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression. The result showed that (1) work discipline had a positive effect on employees' performance of Toeng Market in Surabaya; (2) work environment had a significant effect on employees' performance of Toeng Market in Surabaya; and (3) employees' commitment had a significant effect on employees' performance of Toeng Market in Surabaya*  
*Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employees' Commitment, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat diperoleh kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan Toeng Market Surabaya. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan Toeng Market Surabaya berjumlah 36 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 36 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya; (3) Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini merupakan era persimpangan mutu. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Peran sumber daya manusia penting dalam menunjang terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas guna keberhasilan pengambilan keputusan suatu perusahaan (Ratnasari *et al* 2018). Kinerja karyawan dituntut harus memberikan mobilitas tinggi dan performa yang baik agar perusahaan dapat mencapai suatu keberhasilan. Kinerja karyawan yang baik atau buruk biasanya berdasarkan sebuah pencapaian yang telah dihasilkan pekerjaan (Kurniawan, 2014). Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai target perusahaan dengan melibatkan unsur dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaku utama untuk menggerakkan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang semakin baik akan menjadikan tujuan perusahaan semakin mudah dan menguntungkan

bagi perusahaan (Rialmi, 2020).

Toeng Market Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dunia retail yang mulai didirikan pada tahun 2002 yang bertempat di Surabaya, Jawa Timur. Toeng Market sendiri merupakan toko retail yang menjual berbagai macam peralatan rumah tangga, hotel, restaurant, katering beserta beragam macam peralatan usaha dan lainnya. Toeng Market berkomitmen untuk selalu mengedepankan pelayanan dalam melakukan transaksi penjualan agar pembeli senantiasa nyaman dan memberikan kesan baik (*after sales*) ketika berbelanja di Toeng Market Surabaya. Adapun visi dari Toeng Market yaitu menjadi pusat penyedia peralatan rumah tangga, hotel, restaurant dan katering yang terkemuka di wilayahnya. Serta mempunyai misi yaitu produk berkualitas, pilihan beragam dan pelayanan memuaskan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diperoleh informasi secara langsung dari HRD (*human resource development*) yaitu menurunnya tingkat kinerja kerja karyawan di perusahaan tersebut dalam 6 bulan terakhir di tahun 2024 yang ditunjukkan melalui data pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Laporan Hasil Pelanggaran Karyawan Toeng Market Surabaya**  
**Periode Januari-Juni 2024**

Bulan	Jenis Pelanggaran	
	Terlambat	Indisipliner
Januari 2024	15	4
Februari 2024	10	6
Maret 2024	12	3
April 2024	13	7
Mei 2024	9	5
Juni 2024	11	2

**Sumber: Data Human Resource Management Toeng Market Surabaya (2025)**

Berdasarkan pada Tabel 1 perusahaan sulit untuk membenahi pelanggaran kerja karyawan Toeng Market Surabaya yang menyebabkan pelayanan yang diberikan kepada konsumen sering kali perusahaan merasa kehilangan pengunjung karena pelayanan yang diberikan ketika berbelanja di Toeng Market ini tidak memuaskan para konsumen. Oleh karena itu perusahaan harus menemukan solusi agar masalah tersebut bisa teratasi dengan baik dan konsumen terpenuhi kebutuhannya yang menjadikan konsumen tersebut akan loyal pada perusahaan.

Untuk mendapatkan hubungan yang baik terhadap konsumen perusahaan harus selalu improvisasi kinerja karyawan dalam melayani para konsumen yang datang ke toko. Namun tidaklah mudah dalam melakukan improvisasi kinerja karyawan itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, serta komitmen karyawan itu sendiri.

Ada beberapa faktor menurut para ahli yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:87) menyatakan bahwa setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk mendukung yang bersangkutan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan karakteristik kerja sebagaimana ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian dari Fadilla (2021) Menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja di PT Perkebunan Nusantara III (persero) Medan, harus lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian Merrel *et al* (2015) menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja, motivasi, upah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor catatan sipil Manado. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian Yuliya *et al* (2019) bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

Sengkey *et al* (2017), yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Istijanto (2010:244) menjelaskan bahwa komitmen karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen karyawan merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Hasil penelitian Jahuri (2021) menjelaskan temuannya bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UPT Pulogadung. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan agar senantiasa melakukan evaluasi terhadap tingkat komitmen masing masing karyawan. Perusahaan Toeng Market Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk barang barang peralatan rumah tangga. Dalam operasional usaha perusahaan ini menggunakan karyawan tetap sebanyak 36 orang baik laki - laki maupun perempuan yang telah bekerja secara terus menerus selama 2 tahun lebih. Hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa perusahaan ini menghadapi kendala terkait dengan; 1) Berkaitan dengan disiplin kerja. Setidaknya bahwa setiap semester ditemukan adanya karyawan yang indisipliner. 2) Berkaitan dengan lingkungan kerja. Dari sejumlah 36 karyawan masih ditemukan sebanyak 5 % atau sekitar 2 orang karyawan yang mengeluh bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan karyawan kurang mampu untuk bekerja secara optimal. 3) Berkaitan dengan komitmen karyawan. Data menunjukkan bahwa setiap tahun masih ditemukan karyawan yang keluar masuk sekitar 6 orang. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pimpinan perusahaan sebenarnya telah melakukan pembinaan terhadap karyawan. Namun demikian permasalahan tersebut belum dapat terselesaikan dengan baik hingga saat ini.

Berdasarkan fenomena, atau kesenjangan penelitian seperti dijelaskan di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan topik "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Toeng Market Surabaya. Uraian pokok permasalahan dalam penelitian dapat dikaji sebagai berikut (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya?, (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya?, (3) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya? Ada juga tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya, (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya, (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat digambarkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003:291). Sedangkan menurut Rivai (2009:824), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak

tertulis (Sutrisno, 2009: 94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2006: 444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial, oleh karenanya kedisiplinan merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

### **Lingkungan Kerja**

Wibowo (2016) menyatakan Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto, 2013). Artinya pernyataan ini menjelaskan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar karyawan yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi. Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan dapat beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda (Sipatu, 2013). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2015), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

### **Komitmen Karyawan**

Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan yang memiliki komitmen untuk tetap mau bergabung dalam suatu organisasi akan memberikan keuntungan bagi organisasi yang bersangkutan. Namun demikian biasanya untuk memotivasi agar para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat untuk terus bergabung dalam suatu organisasi masih sulit dilakukan. Menurut Istijanto (2016:244) berpendapat bahwa "komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya" kuat untuk bertahan di organisasi. Sedangkan komitmen karyawan merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang karyawan terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian dalam melaksanakan pekerjaannya dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal.

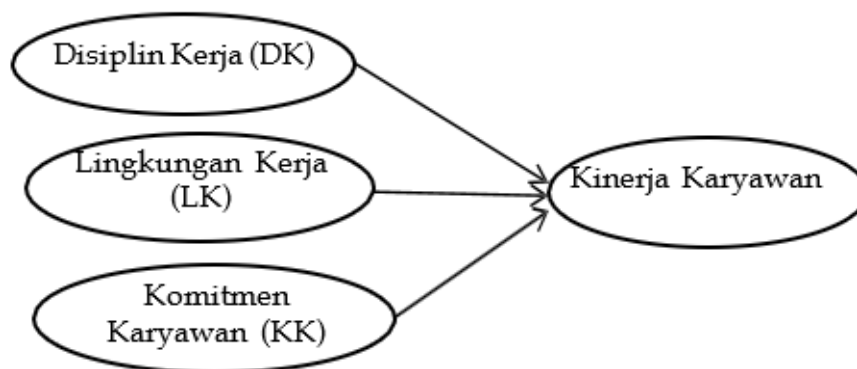
## Kinerja Karyawan

Robbins *et al* (2018) menyatakan, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan". Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa, "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Theo (2012:100) menyatakan, "Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, semangat dan harapan dari masing-masing individu terhadap diri seseorang, kelompok dan perusahaan. Kinerja menekankan efisiensi penghematan pemakaian sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain kinerja adalah produktivitas seseorang, kelompok maupun perusahaan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan baik oleh individu, kelompok maupun perusahaan dapat dicapai dengan baik".

## PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Merrel *et al* (2015) menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, Dian *et al* (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Jahuri (2021) menjelaskan temuannya bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Kerangka Konseptual Penelitian

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:291), para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk tujuan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Veithzal (2006:444) artinya karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang handal. Hasil penelitian Merrel *et al* (2015) menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja, motivasi, upah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor catatan sipil Manado.

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toeng Market Surabaya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan penergi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yuliyana *et al* (2019) menjelaskan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sengkey *et al* (2017), yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Pratama *et al* (2018) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toeng Market Surabaya.

### **Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian Jahuri (2021) menjelaskan temuannya bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UPT Pulogadung. Pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi komitmen karyawan. Dengan demikian dapat diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat keteguhan komitmen masing masing karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian Naziro (2020) juga menjelaskan senada bahwa, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berarti kapasitas seorang individu karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan yang memiliki kinerja yang optimal.

H<sub>3</sub>: Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toeng Market Surabaya.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi**

Metode yang digunakan pada penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif sendiri. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang jelas dirumuskan. Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas dua bagian yaitu obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti sebagai tempat untuk dipelajari kemudian disimpulkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toeng Market Surabaya yang masih aktif di bagian *Sales Associate* (SA) dan bekerja secara terus menerus lebih dari dua tahun yang berjumlah 36 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya di gunakan sebagai sampel (Sugiono, 2017:61). Penggunaan teknik sampling jenuh didasarkan karena obyek yang akan di teliti mempunyai jumlah populasi 36 responden, sehingga penelitian ini menggunakan semua anggota populasi yang berada di Perusahaan Toeng Market Surabaya pada bagian *Sales Associate* (SA).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data adalah dengan cara menyebar kuesioner kepada 36 orang di bagian *Sales Associate* (SA) pada karyawan Toeng Market Surabaya. Kuesioner dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui kondisi kerja karyawan pada perusahaan Toeng Market Surabaya khususnya di bagian *Sales Associate*. Setiap jawaban yang di peroleh dengan bentuk pernyataan akan di hubungkan dengan kata-kata, untuk keperluan kuantitatif sehingga terciptanya kevalidan data terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya. Dalam penelitian ini dapat di beri skor sebagai berikut: 1 untuk Sangat tidak setuju, 2 untuk Tidak setuju, 3 untuk Netral, 4 untuk Setuju, dan 5 untuk

Sangat setuju.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya pada penelitian ini yaitu variabel independen meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen karyawan dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Disiplin Kerja**

Dalam penelitian ini yang di maksud dengan disiplin kerja adalah sikap dari karyawan Toeng Market Surabaya yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, keteraturan, atau ketertiban terhadap peraturan. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diindikasikan oleh 7 (tujuh) indikator merujuk pada pada Nitisemito (1996:40) yang terdiri dari: 1) Turunnya produktivitas kerja, 2) Tingkat absensi yang tinggi, 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi, 5) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan, 6) Sering konflik antar karyawan, 7) Kurangnya perhatian untuk memelihara mesin dan peralatan produksi.

#### **Lingkungan Kerja**

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan Toeng Market saat bekerja. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini di indikasikan oleh 6 (enam) indikator yaitu: 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja, 4) Penerangan, 5) Bau tidak sedap, 6) Keamanan.

#### **Komitmen Karyawan**

Sikap atau perilaku karyawan Toeng Market Surabaya terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan perusahaan. Variabel Komitmen Karyawan dalam penelitian ini diindikasikan oleh 4 (empat) indikator yaitu: 1) Kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, 2) Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar, 3) Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional, 4) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **Kinerja Karyawan**

Tingkat kemampuan karyawan Toeng Market Surabaya untuk menyelesaikan pekerjaannya baik dalam jumlah maupun mutu kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini di indikasikan oleh 5 (lima) indikator yaitu: 1) Kualitas pekerjaan, 2) Kuantitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah (Ghozali, 2016:45). Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sesuai sebagai pembentuk indikator atau menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan yang ada pada kuesioner sah dan valid.

## Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen yang merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen (kuesioner) reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,0.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen karyawan dan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan perusahaan Toeng Market Surabaya. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = a + b_1DK + b_2LK + b_3KK + e$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
DK	: Disiplin Kerja
LK	: Lingkungan Kerja
KK	: Komitmen Karyawan
b1...n	: Koefisien Regresi
a	: Konstanta

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, yaitu dengan uji kolmogorov smirnov dan analisis grafik. Menurut Ghozali (2016:161) uji normalitas memiliki tujuan apakah model regresi yang terdapat pada sebuah penelitian dapat didistribusikan dengan normal atau tidak, dalam pengujian ini ada dua metode diantaranya yaitu: Analisis grafik guna mendeteksi normalitas grafik yaitu dengan melihat data serta titik dari pada sumbu diagonal pada grafik tersebut. Jika penyebaran di area sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal atau grafik histogram merujuk pada bentuk distribusi normal, maka normalitas dapat terpenuhi dari metode regresi, namun jika penyebaran datanya menjauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti arah dari garis diagonal, asumsi normalitas dari metode regresi dikatakan tidak terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi perbedaan dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna sebagai pengujian penelitian apakah suatu regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya.

### Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk melihat terjadinya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dalam persamaan model regres. Model regresi yang baik menunjukkan antar variabel independen tidak mengalami keterkaitan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mengalami gejala multikoleniaritas. Uji multikoleniaritas menurut Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikoleniaritas Memiliki tujuan guna pengujian apakah model regresi yang terdapat pada sebuah penelitian terdapat korelasi variabel independent. Jika

tidak ada korelasi diantara satu variabel independent dengan variabel lainnya maka dapat dikatakan sebagai model korelasi yang baik.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model, kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan ketentuan penerimaan atau penolakan model jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian, Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka model regresi dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2017:20) uji  $R^2$  berfungsi guna mengetahui besaran kontribusi dari variabel independen dengan variabel dependen. Semakin besar pengaruh hubungan tiap variabel dipengaruhi juga dari semakin besarnya nilai koefisien yang terjadi. Jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel variabel independen yaitu disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK), komitmen karyawan (KK) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan menjadi sangat terbatas.

#### Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2017:26) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan model variasi dependen atau uji t atau juga dipergunakan guna menguji pengaruh tiap-tiap variabelnya terhadap variabel dependen. Uji t sendiri dapat di tarik kesimpulan menggunakan beberapa cara diantaranya yaitu: (a) variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai signifikan  $\leq 0,05$ , (b) variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai signifikan  $\geq 0,05$ .

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Tabel 2  
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	( $r_{Tabel}$ )	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,882	0,2050	0,000	Valid
	X1.2	0,873		0,000	Valid
	X1.3	0,869		0,000	Valid
	X1.4	0,883		0,000	Valid
	X1.5	0,883		0,000	Valid
	X1.6	0,877		0,000	Valid
	X1.7	0,869		0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,932	0,2050	0,000	Valid
	X2.2	0,932		0,000	Valid
	X2.3	0,877		0,000	Valid
	X2.4	0,937		0,000	Valid
	X2.5	0,928		0,000	Valid
	X2.6	0,932		0,000	Valid
Komitmen Karyawan	X3.1	0,796	0,2050	0,000	Valid
	X3.2	0,877		0,000	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation		Sig	Keterangan
		( <i>r</i> <sub>hitung</sub> )	( <i>r</i> <sub>Tabel</sub> )		
(X3)	X3.3	0,937	0,2050	0,000	Valid
	X.3.4	0,736		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,796	0,2050	0,000	Valid
	Y2	0,883		0,000	Valid
	Y3	0,883		0,000	Valid
	Y4	0,877		0,000	Valid
	Y5	0,736		0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik dependen maupun independen dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan hampir keseluruhan indikator variabel penelitian memperoleh hasil nilai signifikansi < 0,05. Dapat diartikan bahwa semua variabel dalam pernyataan pada penelitian ini dapat dikatakan valid ataupun sah serta layak digunakan dalam sebuah penelitian.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,845	7	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,923	6	Reliabel
Komitmen Karyawan (KK)	0,856	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,878	5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas seperti ditunjukkan pada Tabel 3 di atas, bahwa setiap pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh nilai koefisien reliabilitas pada variabel adalah lebih besar dari 0,60. Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	0,446			0,317
	Disiplin Kerja (DK)	0,243	0,084	0,241	2,864	0,005
	Lingkungan Kerja (LK)	0,365	0,079	0,417	4,599	0,000
	Komitmen Karyawan (KK)	0,284	0,094	0,264	3,005	0,003

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data melalui SPSS 21 pada Tabel 4 di atas dapat diperoleh dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

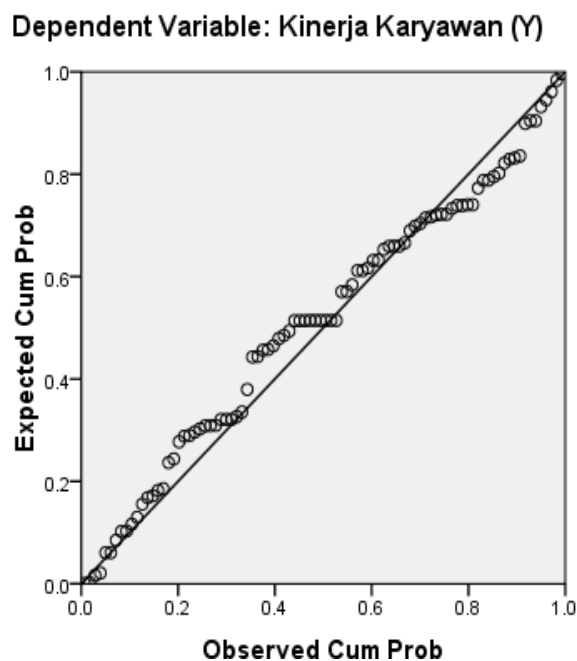
$$KK = 0,446 + 0,243DK + 0,365LK + 0,284KK + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (1) Berdasarkan nilai Konstanta (a) sebesar 0,446 mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK) dan komitmen karyawan (KK) adalah bernilai konstan ( $=0$ ), maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 0,446. (2) Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,243. Disiplin kerja (DK) memiliki nilai koefisien regresi positif (searah) yang berarti jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya. (3) Besarnya nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,365. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja (LK) memiliki nilai koefisien regresi positif (searah) yang berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. (4) Besarnya nilai koefisien  $b_3$  sebesar 0,284. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen karyawan memiliki nilai koefisien regresi positif (searah) yang berarti jika komitmen karyawan (KK) meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam sebuah penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda diantara variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, serta komitmen karyawan dan variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan grafik *Normal Probability P-Plot* serta *One Sample Kolmogrov Smirnov* yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2  
Grafik Hasil Uji Normalitas  
Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada grafik P-Plot yang telah disajikan pada Gambar 2 menunjukkan bahwa data telah berada pada area garis diagonal juga mengikuti arah garis histogram yang menuju pola distribusi normal. Hal tersebut menandakan variabel dependen dapat dikatakan memiliki penyebaran normal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal.

Penelitian ini menggunakan juga uji normalitas yang menggunakan *One-Sample kolmogrov Smirnov* yang akan disajikan melalui bentuk tabel yang tertera sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

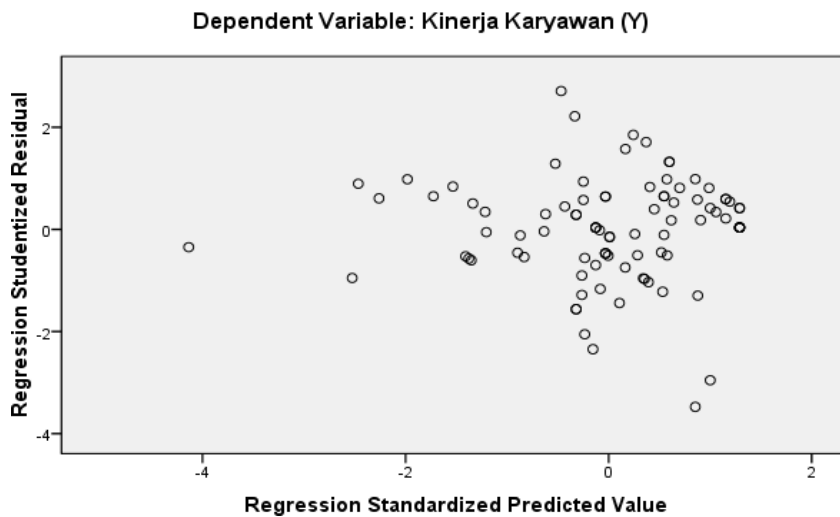
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	36
Kolmogorov-Smirnov Z	0,903
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,389

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan di Tabel 4 melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi  $0,389 = 38,9\% > 5\%$ . Hasil tersebut memperlihatkan nilai signifikansi  $> 0,05$  yang mana dalam penelitian ini data primer yang digunakan dalam penelitian berdistribusi dengan normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



**Gambar 3**  
**Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data primer, diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang dipergunakan didalam suatu penelitian ini yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi model regresi terdapat korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (DK)	0,597	1,696	Non-Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,509	1,978	Non-Multikolinearitas
Komitmen Karyawan (KK)	0,542	1,846	Non-Multikolinearitas

Sumber: Data primer, diolah 2025

Uji multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK) dan komitmen karyawan (KK) bebas dari multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)**

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,168	3	10,389	50,665	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	18,045	88	0,205		
	Total	49,213	91			

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tujuan dilaksanakannya uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel variabel independen yaitu disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK), komitmen karyawan (KK) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan menjadi sangat terbatas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of theEstimate
1	0,796 <sup>a</sup>	0,658	0,621	0,45283

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 7 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,621, artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK) dan komitmen karyawan (KK) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 65,8% sehingga variable disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK) dan komitmen karyawan (KK) mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model		T Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1,4010,165	
	Disiplin Kerja (DK)	2,8640,005	Signifikan
	Lingkungan Kerja (LK)	4,5990,000	Signifikan
	Komitmen Karyawan (KK)	3,0050,003	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini diindikasikan oleh nilai signifikansi seluruh variabel  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan pada tiap variabel independen.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Toeng Market Surabaya. Mengutip dari pernyataan Sedarmayanti (2017:87) bahwa disiplin kerja yang baik akan menunjang kinerja karyawan contohnya dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut juga di dukung oleh penelitian terdahulu, Fadilla (2021) menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja harus selalu diperhatikan agar karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan dalam memprediksi, menjelaskan serta meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di Toeng Market Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengutip dari pernyataan Yuliya *et al* (2019) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut juga selaras dalam penelitian terdahulu, Dian *et al* (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas tenaga kerja di kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan Toeng Market Surabaya akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan ini dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal tersebut di dukung oleh teori dari Istijanto (2010:244), menjelaskan bahwa komitmen karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki komitmen. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu dari Jahuri (2021) menjelaskan temuannya bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UPT Pulogadung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya berarti setiap karyawan memiliki kapasitas konsistensi serta komitmen yang baik dalam dirinya untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan agar terciptanya kinerja yang optimal.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian atas hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. (3) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toeng Market Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan merupakan salah satu dasar yang dapat digunakan perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

(1) Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan sehingga di dalam pembahasan hanya terkait dengan variabel - variabel yang bersangkutan. (2) Populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 36 orang yaitu karyawan Toeng Market Surabaya yang masih aktif bekerja sampai dilakukannya penelitian ini.

### **Saran**

#### **Saran bagi perusahaan**

Berdasarkan simpulan yang diutarakan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: (1) Hendaknya pemimpin Toeng Market Surabaya memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan fungsi bagian masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh kinerja yang maksimal. (2) Pimpinan perusahaan Toeng Market Surabaya harusnya memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi bagi semua karyawan agar semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. (3) Mengingat faktor lingkungan kerja yang begitu penting bagi semua karyawan, disarankan pada pimpinan perusahaan ini lebih memperhatikan keterbatasan area wilayah kerja dalam lingkungan perusahaan agar semua karyawan selalu merasa nyaman serta kondusif dalam bekerja di Toeng Market Surabaya.

#### **Saran bagi karyawan perusahaan**

Berikut adalah kontribusi yang dapat diberikan peneliti bagi karyawan Toeng market Surabaya: (1) Terkait kedisiplinan kerja, karyawan perlu mempertahankan produktivitas selama bekerja di perusahaan. Karyawan perlu mentaati peraturan terkait jam masuk kerja, jam istirahat serta jam pulang kerja. Karyawan juga perlu bekerja dengan teliti sehingga tidak lalai dan ceroboh saat bekerja. Karyawan juga perlu mempertahankan hubungan yang baik antar karyawan saat bekerja, mengingat hubungan kerja yang harmonis sangat menunjang kinerja di perusahaan. (2) Terkait lingkungan kerja, karyawan perlu mempertahankan hubungan yang positif antar divisi atau unit kerja di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat rencana kerja yang realistis, komunikasi yang terbuka antar divisi kerja, melakukan evaluasi yang konstruktif dan mengutamakan kejujuran. Karyawan juga diharapkan ikut memelihara fasilitas kerja di perusahaan, menjaga agar kelengkapan kerja tidak mengalami kerusakan. (3) Terkait komitmen kerja, karyawan perlu mengutamakan prioritas perusahaan di atas pilihan pribadi, serta menjaga proporsionalitasnya. Karyawan juga perlu menunjukkan komitmen yang tinggi dengan memberikan masukan kepada perusahaan sesuai kapasitas yang dimiliki.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anthony, W.P. Kacmar, K. M. dan Perrewew, P.L. 2010. *Human Resource Management A. Strategic Approach*. Sixth Edition. Nelson Education Ltd. Mason USA.
- Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 3(7) 1-17.
- Budiharjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Penerbit Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Iskandar, S. dan Gredi, G.S. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 6(1) 26-38.
- Istijanto, O. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ivancevich, J.M. 2004. *Human Resource Management*. International Edition Ninth Edition. The McGrawHill Companies N.Y.
- Jackson, S.R. S dan Susan, E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6 Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Kurniawan, A. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Lomban, M.C. Mandey, S. dan Walangitan, M.D. 2015. Pengaruh Motivasi, Upah, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(1), 231-357.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Jakarta.
- Munandar. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ratnasari, S. L. 2018. *Human Ccapital Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media. Surabaya.
- Reinhard, T A.Y dan Taroreh, R.N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3) 2811-20.
- Rialmi, Z. 2020. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karyawan Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3) 286-293.
- Rivai, V.Z.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Raja Grafindo. Depok.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. 2016. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Sekartini, N.L. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(2) 64-75.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Cetakan Kedua. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soekidjo, N. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, J.A.F. 1996. *Manajemen*. Edisi Indonesia. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta. Bandung.
- Suprihadi, H.A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3(7) 1-17.

- Sutoyo. 2016, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis* 4(3)188-195.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana. Jakarta.
- Timpe, A.D. 1999. *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi Dharma. Gramedia. Jakarta.
- Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Rajawali Pers. Jakarta.
- Widiasworo, L. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.