

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, UPAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MITRA SWALAYAN BOYOLALI SELAMA MASA PANDEMI
COVID-19**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DICKY PRIMADHIANTO

B100150329

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, UPAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA SWALAYAN
BOYOLALI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DICKY PRIMADHIANTO

B100150329

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Ir. Irmawati, S.E., M.Si

NIDN. 0627076901

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, UPAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA SWALAYAN
BOYOLALI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**

**OLEH
DICKY PRIMADHIANTO
B100150329**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 26 April 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Ir. Irmawati , S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)**

()
()
()



Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setvawan, S.E., M.Si.
NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 April 2021

Penulis



DICKY PRIMADHIANTO

B100150329

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA SWALAYAN BOYOLALI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan Boyolali selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan Mitra Swalayan Boyolali dengan menggunakan *google form* untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode *non probability sampling*. Teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19. 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel upah terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19. 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.

Kata kunci : disiplin kerja, upah, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, wages and work environment on the employee performance of Mitra Swalayan Boyolali during the Covid-19 pandemic. This research is a type of quantitative research. The sample in this study amounted to 100 employees of Mitra Swalayan Boyolali using google form for data collection. The sampling technique used non probability sampling method. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of this study indicate that 1) There is no influence of work discipline variables on employee performance of Mitra Swalayan, Boyolali during the Covid-19 pandemic. 2) There is a positive and significant influence of wage variables on the employee performance of Mitra Swalayan, Boyolali during the Covid-19 pandemic. 3) There is a positive and significant influence of work environment variables on the employee performance of Mitra Swalayan, Boyolali during the Covid-19 pandemic.

Keywords: work discipline, wages, work environment, performance

1. PENDAHULUAN

Saat ini dunia sedang menghadapi wabah Pandemi *Corona Virus Disease*(Covid-19) yang berdampak besar terhadap perubahan dunia di berbagai bidang kehidupan termasuk di negara Indonesia. Di Indonesia salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk menangani wabah pandemi *Virus Covid-19* adalah melalui kebijakan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah serta adanya pembatasan jam operasi bagi para pedagang, toko, swalayan serta *mall*. Kebijakan tersebut

memberikan dampak bagi para pelaku usaha maupun karyawan yang bekerja di pusat-pusat perbelanjaan.

Sejumlah kebijakan diambil oleh para pemilik atau pelaku usaha untuk bertahan diantaranya pada masa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) salah satunya yaitu dengan memberlakukan pengurangan jam kerja karyawan. Hal ini tentunya juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2012:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Luthan (2009:102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja, upah atau gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan kompensasi. Pada penelitian ini peneliti akan mencoba menganalisis 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2017: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2012: 189).

Selain disiplin kerja, upah juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan hal yang paling utama dalam

ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Heidjrahman dan Husnan, 2010). Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memotivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Kemudian selain disiplin kerja dan upah, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Mitra Swalayan, Boyolali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail di Boyolali. Semenjak adanya kebijakan dari pemerintah dengan pemberlakuan pembatasan jam operasi bagi para pedagang, toko, swalayan serta *mall* selama pandemi *Covid-19*, sejumlah langkah pun diambil oleh pihak manajemen Mitra Swalayan, Boyolali. Salah satunya yaitu dengan pengurangan jam kerja karyawan. Hal ini tentunya akan berdampak pula terhadap pengurangan upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Selain itu, dengan adanya penerapan protokol kesehatan yang wajib dilakukan tentunya juga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara sebelum dan saat terjadinya pandemi *Covid-19*.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Swalayan Boyolali Selama Masa Pandemi

Covid-19”

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh konsumen di Mitra Swalayan Boyolali yang jumlahnya tidak diketahui pastinya. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *sampling acidental*. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer, yaitu data yang diperoleh secara keseluruhan langsung dari objek penelitian. Data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner. Metode analisa data penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	P-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,921	0,364	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan *p-value* sebesar 0,364. Karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ($0,364 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam model ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,940	1,064	Tidak terjadi Multikolinieritas
Upah	0,568	1,760	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,577	1,733	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan Nilai *Tolerance* $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	t _{hitung}	Sign.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,213	0,831	Bebas Heteroskedasitas
Upah	-0,835	0,406	Bebas Heteroskedasitas
Lingkungan Kerja	1,268	0,208	Bebas Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedasitas pada Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel untuk variabel persamaan memiliki nilai signifikan $>0,05$ yang berarti variabel-variabel yang diuji tidak mengalami heteroskedasitas.

3.2 Uji Hipotesis

3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t _{hitung}	Sign.
(Constant)	1,931	2,586	0,746	0,457
Disiplin Kerja (X ₁)	0,172	0,095	1,801	0,075
Upah (X ₂)	0,421	0,143	2,940	0,004
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,646	0,148	4,352	0,000
R	0,692	F _{hitung}	29,395	
R Square	0,479	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R ²	0,462			

Berdasarkan hasil analisa dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,931 + 0,172 X_1 + 0,421 X_2 + 0,646 X_3 + e \quad (1)$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,931 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X₁), variabel Upah (X₂) dan variabel Lingkungan Kerja (X₃) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan positif.
- Koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,172 yang mengandung pengertian bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja maka nilai Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,172.
- Koefisien regresi pada variabel upah sebesar 0,421 yang mengandung pengertian bahwa setiap penambahan 1 nilai upah maka nilai Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,421.
- Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,646 yang mengandung pengertian bahwa setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja

maka nilai Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,646.

3.2.2 Uji t (Uji Pengaruh Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)

Variabel	<i>t</i> _{hitung}	<i>Sign.</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,801	0,075	Tidak Signifikan
Upah (X2)	2,940	0,004	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	4,352	0,000	Signifikan

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi darikoefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Langkah-langkah pengujian :

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,801 < t_{tabel} = 1,984$ dan nilai *p-value* $0,075 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Upah (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Langkah-langkah pengujian :

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,940 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai *p-value* $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Langkah-langkah pengujian :

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,352 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 29,395 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari

0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,692a	0,479	0,462	2,49669

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali sebesar 47,9 % dan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali Selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada hipotesis pertama mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19 didapatkan nilai $t_{hitung} = 1,801 < t_{tabel} = 1,984$ dan nilai *p-value* $0,075 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin (Rika, 2018). Disiplin didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan langkah-langkah perbaikan terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi (Sarwani, 2016). Pada penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab

dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014) dan Elizulfa (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali Selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada hipotesis kedua mengenai pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan Boyolali selama pandemi Covid-19 didapatkan nilai $t_{hitung} = 2,940 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai $p\text{-value}$ $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.

Upah merupakan penghargaan dari tenaga kerja atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Pemberian upah yang benar dan baik dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas tinggi agar tetap bekerja di perusahaan, jika pekerja memandang upah tidak memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis, dan itu dapat mempengaruhi prestasi kerja pekerja yang pada akhirnya memperburuk keadaan perusahaan dan sasaran-sasaran perusahaan tidak tercapai (Siagan, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih (2017) serta Olla, Swasto dan Nayati (2015) menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali Selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada hipotesis ketiga mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19 didapatkan nilai $t_{hitung} = 4,352 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai $p\text{-}$

value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.

Menurut Hanafi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaa dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sesuatuyang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerjamempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Siagan, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salma (2016), Apfia (2017) dan Hanafi(2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pengaruh disiplin kerja, upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel upah terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.
- c. Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Swalayan, Boyolali selama pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka memiliki beberapa saran, diantaranya :

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah beberapa variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja seperti minat beli, komitmen organisasional,

- komunikasi dan pembagian kerja.
- b. Diharapkan untuk melakukan penelitian serupa namun pada tempat atau lokasi penelitian yang berbeda. Sehingga, hasil yang didapatkan dapat digeneralisasikan.
 - c. Diharapkan untuk menambahkan jumlah sampel atau responden penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Apfia, Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra, Vol,5, No. 1*.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23.Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrahman dan Husnan, Suad. 2010. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta:BPFEKumar, R.P. 2017. Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Journal Business Perspectives and Research Vol: 5, No. 1–17*
- Khamri, A. (2019). The Influence Of The Work Environment, Work Discipline On The Spirit Of Work And Its Impact On Employee Performance At The Dharmasraya District Health Office. *Archives of Business Research, 7 (5), 205-210*
- Lutfi, Abdul. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal of Engineering and Science (IJES), Vol:7, No: 80-91*.
- Luthan, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta Mangkunegara, A.A. 2015. *Mamajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rika, Noor. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan

Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 58 No. 2

Sarwani & Rasidah. (2016). 'Analisis Deskriminan Model Altman (Z-Score) Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Untuk Memprediksi Kebangkrutan Pada Industri Kayu Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta'. ISSN: 1693- 1610
Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi Universitas Lamb

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan penelitian*, Jakarta : Salemba Empat