

ISSN : 3025-9495

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CORNER DIGITAL EVOLUSI DI JAKARTA UTARA**Windi Putri Utami, Lukman Hakim**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi & Bisnis,

Universitas Bina Sarana Informatika

64221929@bsi.ac.id , Lukman.lmh@bsi.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian pada CV Corner Digital Evolusi di Jakarta Utara. Data yang digunakan penelitian ini ialah data primer yang terdiri dari observasi dan kuesioner, serta data sekunder dari studi kepustakaan seperti jurnal dan buku. Metode analisis yang dipakai adalah regresi berganda taraf signifikansi sebesar 5% dengan menggunakan software aplikasi IBM SPSS *Statistics* 27. Sebanyak 32 pernyataan yang disebar menggunakan google form dengan jumlah responden 70 responden yang ditentukan dengan metode non probability sampling melalui sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1.) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung diperoleh nilai signifikansi 0,044 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$) dan nilai T hitung $2,050 > T$ tabel 1,996. 2.) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung diperoleh nilai signifikansi $<0,001$ yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($<0,001 < 0,05$) dan nilai T hitung $9,018 > T$ tabel 1,996. 3.) Lingkungan Kerja dan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung yaitu $64,295 > F$ tabel 3,13 dan dengan nilai signifikansi $<0,001$ lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Industri retail saat ini menghadapi persaingan yang semakin kompetitif sehingga perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan adalah kinerja karyawan, terutama pada bisnis berbasis marketplace yang membutuhkan pelayanan cepat, responsif, dan profesional. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas

ISSN : 3025-9495

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Salwa, 2024).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Sedarmayanti dalam Fadhli, 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas yang memadai dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif. Namun, berdasarkan pengamatan awal di CV Corner Digital Evolusi, masih ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja, seperti ruang administrasi yang menyatu dengan tempat penyimpanan peralatan, penumpukan debu, sirkulasi udara yang kurang baik, kebisingan, komputer yang mulai lambat, serta koneksi internet yang kurang stabil. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Pada CV Corner Digital Evolusi, variasi produk dan perbedaan fungsi serta spesifikasi aksesoris menyebabkan masih ditemukannya kekeliruan dalam memahami informasi produk. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesalahan dalam proses pelayanan, pembelian, input stok, maupun pengiriman yang pada akhirnya dapat memicu komplain dan retur pelanggan.

Permasalahan tersebut juga tercermin dari data internal perusahaan yang menunjukkan adanya fluktuasi kecepatan respons terhadap pesan pelanggan serta kesalahan dalam input stok dan pengiriman. Data rata-rata waktu respons Customer Service pada Januari hingga Maret 2026 juga masih berada di atas target satu jam, dengan pencapaian masing-masing sebesar 41%, 41%, dan 47%.

Tabel A.I Average Response Time Customer Service Tahun 2026

Average Response Time 2026			
Bulan	Rata-rata waktu respon agen	Target	Pencapaian
Januari	02:27:24	01:00:00	41%
Februari	02:27:48	01:00:00	41%
Maret	02:06:29	01:00:00	47%

ISSN : 3025-9495

Tabel A.I diatas, rata-rata waktu respon *customer service* pada CV Corner Digital Evolusi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mencapai standar waktu respon yang telah ditetapkan, sehingga dapat menjadi salah satu gambaran adanya permasalahan pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Corner Digital Evolusi di Jakarta Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kompetensi karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Corner Digital Evolusi
- 2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Corner Digital Evolusi
- 3) pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Corner Digital Evolusi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis melalui analisis data numerik menggunakan teknik statistic. Penelitian dilaksanakan di CV Corner Digital Evolusi selama 3 bulan, dengan objek penelitian seluruh karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan, dengan Teknik sampling total sampling sehingga semua populasinya dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas perusahaan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel

ISSN : 3025-9495

Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diadaptasi dari teori-teori yang relevan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, komputer/laptop, serta perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27 sebagai alat pengolahan data. Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil & Pembahasan

Untuk mempengaruhi apakah lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan atau sendiri sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV Corner Digital Evolusi, peneliti melakukan Uji T pada hasil data kuesioner yang didapat selama penelitian.

Tabel A.II Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,538	3,614		4,023	<,001
	Total_X1	,147	,072	,164	2,050	,044
	Total_X2	,753	,083	,723	9,018	<,001
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data olahan spss, diolah peneliti 2026

Dalam pengambilan keputusan temuan pada uji T maka perlu diketahui t tabel pada penelitian ini. Untuk derajat kebebasan df yaitu $(70-2-1 = 67)$, dengan taraf signifikansi menggunakan ambang batas 0,05%. Jadi t tabel adalah 1,996. Setelah didapat t tabel maka bisa ditarik simpulan:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat pada Tabel IV.10 dimana hasil t hitung diperoleh 2,050 yang berdasarkan kriteria pengujian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,050 > 1,996$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja secara

ISSN : 3025-9495

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Corner Digital Evolusi, yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Corner Digital Evolusi.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat pada Tabel IV.10 dimana hasil t hitung yang diperoleh 9,018 yang berdasarkan kriteria pengujian t hitung $> t$ tabel ($9,018 > 1,996$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Corner Digital Evolusi, yang berarti peningkatan kompetensi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Corner Digital Evolusi.

Selain itu, untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau Bersama-sama, peneliti melakukan Uji F pada SPSS.

Tabel A.IV Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968,709	2	484,355	64,295	<.001 ^b
	Residual	504,734	67	7,533		
	Total	1473,443	69			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Dalam pengambilan keputusan hasil pada uji F maka perlu mengetahui f tabel yaitu $df_1 = k$ yaitu 2 dan $df_2 = n - k - 1$ yaitu $70 - 2 - 1 = 67$, maka f tabel sebesar 3,13. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel IV.11, diperoleh f hitung 64,295. Berdasarkan kriteria pengujian, f hitung $> f$ tabel, yaitu $64,295 > 3,13$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Bisa ditarik simpulan variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Corner Digital Evolusi yang dibuktikan dengan hasil uji T yang memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,050 > 1,996$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Corner Digital Evolusi yang dibuktikan dengan hasil uji T yang memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9,018 > 1,996$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Lingkungan kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di CV Corner Digital Evolusi dengan hasil uji F diperoleh f hitung $>$ f tabel ($64,295 > 3,13$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Instansi

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan serta memperhatikan mutu lingkungan kerja supaya bisa tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, juga menyokong produktivitas karyawan. Selain itu, korporasi juga butuh menyalurkan peluang pada pekerja guna mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi agar dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mengkaji lebih dalam tentang aspek-aspek lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini, dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, misalnya gaya kepemimpinan, sistem perusahaan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Diinginkan studi berikutnya bisa menyalurkan temuan yang lebih baik serta berkualitas serta memperkaya pemahaman mengenai berbagai aspek yang menyalurkan pengaruh kinerja karyawan.

ISSN : 3025-9495

Daftar Pustaka

- Azzahra, Z. A., Gani, N. A., Bisnis, E., & Jakarta, U. M. (2026). *Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kantor Walikota Depok*. 4(4), 13525-13533.
- Fadhli, M. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 21 Kota Bekasi [Skripsi Sarjana]* (Vol. 13). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Joko, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah*. 1(November), 50-60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37090/c4e2dz62>
- Safitri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sagala, H., & Yarni, L. (2023). Pengaruh Perilaku Overprotective Orangtua Terhadap Interaksi Sosial Remaja. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 57-64.
<https://doi.org/10.56248/educativo.v2i1.106>
- Salwa, O. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Manggunjaya Kabupaten Karawang [Skripsi Sarjana]*. Universitas Bina Sarana Informatika.