# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERNUSA FOOD JAKARTA UTARA

**Kusdwiyanti[1], Roy Irawan[2], Yandri Ahmad Rifandi[3]**
kusdwiyanti04@gmail.com[1], roy.ryi@bsi.ac.id[2], yandri.yam@bsi.ac.id[3]
**Universitas Bina Sarana Informatika**

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Internusa Food Jakarta Utara.Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 110 karyawan dengan sampel sebanyak 86 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 23.Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kedua faktor tersebut dapat membantu mengoptimalkan kinerja karyawan.
**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## *ABSTRACT*

*Employee performance is an important factor in supporting the achievement of company goals. A conducive work environment and high work discipline are believed to be able to increase productivity and the quality of work of employees. Therefore, this study was conducted to analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance at PT Internusa Food North Jakarta.This study uses a quantitative method with an associative approach. The study population amounted to 110 employees with a sample of 86 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, F tests, and determination coefficients with the help of SPSS version 23.The results of the study showed that the work environment and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline has a greater influence than the work environment. A determination coefficient ($R^2$) value of 0.502 indicates that 50.2% of employee performance variations can be explained by both variables, while 49.8% are influenced by other factors outside the study. So, it can be concluded that the work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the improvement of both factors can help optimize employee performance.*
***Keywords**: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara kompetitif dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut chandrasekar dalam (Sinambela & Lestari, 2022) "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara konseptual memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kondisi tempat kerja, tetapi juga aspek nonfisik seperti suasana, budaya organisasi, serta hubungan antar individu".

Menurut mujib dan landoro dalam (Indrayana et al., 2024) "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas".

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Fauzi dan Fauziyah dalam (Desiyani et al., 2025) "Disiplin kerja merupakan suatu sarana yang digunakan untuk membentuk dan mengubah pola pikir serta perilaku individu ke arah yang lebih baik, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja".

Menurut Sinambela dalam (Rahmawati et al., 2026) "Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua aturan organisasi serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja".

Menurut mangkunegara dalam (Widodo & Yandi, 2022)"Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut (Arifin et al., 2022) "Kinerja karyawan merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya".

PT. Internusa Food Jakarta Utara sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan konsumen dengan produk yang berkualitas. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja nerupakan dua faktor penting yang didga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Internusa Food Jakarta Utara".

## METODE PENELITIAN

Untuk melaksanakan penelitian ini, diperlukan proses desain yang bertujuan memahami bagaimana penerapan lingkungan kerja dan disiplin kerja berperan dalam mencapai kinerja karyawan. Penelitian dimulai dengan latar belakang yang relevan serta perumusan masalah yang merangkum esensi isu yang akan diteliti. Metode yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif. Setelah menyusun hipotesis, peneliti merujuk pada teori dan temuan penelitian terdahulu sebagai landasan penguatan metode tersebut. Dalam pengumpulan data, digunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner kepada

responden. Analisis data dilakukan guna memastikan kulitas dan kegunaan data untuk menjawab pertanyaan penelitian, sekaligus memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang objek studi. Berdasarkan hasil analisis itu, diperoleh temuan dan rekomendasi yang diharapkan menjadi kontribusi berharga bagi penelitian lanjutan di bidang terkait, serta memperkaya pemahaman teoretis.

Responden yang dijadikan sasaran adalah staf dan karyawan tetap di PT. Internusa Food Jakarta Utara, yang berjumlah 110 orang. Populasi ini dipilih karena dinilai memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang menjadi fokus kajian, yaitu penerapan lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitianmenggunakan rumus Slovin sebagai acuan perhitungan. Rumus ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menghitung sampel berdasarkan besar populasi dan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi.

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini mencapai 86 orang. Oleh sebab itu, penentuan 86 responden tersebut dinilai sudah sesuai dengan margin of error sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel yang dipilih pada studi ini adalah purposive sampling, yakni metode pemilihan responden berdasarkan kriteria yang dianggap relevan dengan sasaran penelitian.

Penilaian jawaban responden menggunakan skala Likert, dengan rentang pilihan dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

Pengujian hipotesis dalam studi ini dilakukan untuk mengetahui dugaan atau asumsi pernyataan yang telah dirancang sebelumnya serta dukungan dari data yang telah dikumpulkan. Melalui proses ini, peneliti ingin mengetahui apakah interaksi antar variabel dalam penelitian menunjukkan hubungan atau pengaruh yang signifikan secara statistik. Untuk itu, digunakan alat analisis statistik yang sesuai agar hasil pengujian dapat memberikan dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan dalam penelitian.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memberikan kontribusi yang bermakna terhadap variabel dependen secara individual.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan uji t, sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kebermaknaan model secara keseluruhan, dengan melihat apakah kombinasi semua variabel bebas mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan uji f adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi secara keseluruhan tidak signifikan. Artinya, variabel-variabel independen yang digunakan tidak mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen secara menyeluruh.
b. Jika nilai signifikansi < 0,05. maka analisis regresi secara keseluruhan dianggap signifikan secara statistik. Hal ini berarti variabel-variabel independen yang

dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen, sehingga analisis tersebut layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji t

Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil estimasi, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 <0,05. Selain itu, nilai hitung sebesar 6.552 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1.988. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara nyata.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 8.049 lebih besar dari t tabel 1.988. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun cenderung meningkat secara nyata.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak pada variabel dependen. Tingkat signifikasi 5% (0,05) diterapkan dalam analisis ini. Dapat disimpulkan bahwa semua faktor independen secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan pada variabel dependen jika nilai signifikansi dari F kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hasil yang diukur sebernya dipengaruhi oleh variabel independen yang sedang diselidiki secara bersamaan.

Dari hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 45.399 yang lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3.956. Selain itu, nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama -sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara nyata.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Internusa Food Jakarta Utara. Berdasarkan hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung 8,049 > nilai t tabel 1,988 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai konstanta pada variabel kinerja karyawan sebesar 6,129 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,561.
2. hasil uji F (simultan) nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai F hitung sebesar 45,399 > F tabel 3,956. Hal tersebut membuktikan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan bahwa nilai R Square sebesar 0,522 atau 52,2% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab dan kerja sama dalam menjalankan tugas. Selain itu, karyawan juga perlu menjaga

hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau industri yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA


Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2(6), 49–56.

Desiyani, R. E., Nuryanto, U., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. 17(1), 126–144.

Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 9–18.

Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., & Asmarazisa, D. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 9(1), 178–190.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , ( Literature Review MSDM ). 1(1), 1–14.