



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang

Faiz Arriansyah¹, Angga Juanda²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.

Email: Faizarriansyah977@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, Dimana sampel adalah karyawan PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang 60 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 60 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang yang telah dibuktikan dengan nilai hasil diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,844 > 0,254$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang hasil dari nilai t_{hitung} $6,259 > t_{tabel}$ $0,254$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang. yang telah dibuktikan dengan dari F_{hitung} $36,843 > F_{tabel}$ $4,010$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Sari Sandwich Indonesia Tangerang Area partially and simultaneously. The research method used in this study is Quantitative research. The population used in this study were employees of PT Sari Sandwich Indonesia Tangerang Area. The sampling method used by the author in this study is the saturated sample method, where the sample was 60 employees of PT Sari Sandwich Indonesia Tangerang Area. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken is the data from the answers from 60 respondents. The results of this study indicate that Work Discipline has a partial effect on employee performance at PT Sari Sandwich Indonesia Tangerang Area which has been proven by the value of the results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($7.844 > 0.254$) with a significance of $0.000 < 0.05$. The work environment has a partial effect on employee performance at PT Sari Sandwich Indonesia

Tangerang Area (the calculated t-value is $6.259 > t\text{-table } 0.254$, with a significance level of $0.000 < 0.05$). Work discipline and the work environment simultaneously influence employee performance at PT Sari Sandwich Indonesia Tangerang Area, as evidenced by the calculated F-value of $36.843 > F\text{-table } 4.010$, with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini perkembangan dunia semakin pesat, sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi, manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Suatu perusahaan dikatakan maju tidak hanya dilihat dari besarnya profit yang didapatkan oleh perusahaan, namun ada beberapa faktor lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian kali ini dilakukan pada PT Sari Sandwich Indonesia, PT Sari Sandwich Indonesia merupakan hasil kemitraan antara Subway dengan PT Map Boga Adiperkasa Tbk, anak perusahaan dari PT Mitra Adiperkasa Tbk. PT Sari Sandwich Indonesia merupakan perusahaan tunggal yang memiliki lisensi eksklusif untuk mengoperasikan restoran Subway di Indonesia.

Penelitian kali ini peneliti mengangkat variabel X1 yaitu Disiplin Kerja. Menurut Siagian (Wau, Samalua Waoma, 2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam perusahaan.

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih tepat waktu, mematuhi prosedur operasional, dan menunjukkan sikap profesional dalam bekerja. Hal ini tentunya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

PT Sari Sandwich Indonesia (*Subway*) merupakan salah satu restoran cepat saji yang berfokus pada distribusi makanan sehat, terutama sandwich. PT Sari Sandwich Indonesia hadir untuk menjawab kebutuhan masyarakat modern yang peduli terhadap pola makan yang sehat dan praktis. PT Sari Sandwich Indonesia tidak hanya menjual produk, tetapi juga berfokus kepada pelayanan pelanggan. Dalam situasi kerja yang cukup dinamis sangat penting untuk memastikan bahwa kedisiplinan karyawan tetap terjaga secara konsisten.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan. Secara ideal, karyawan diharapkan memiliki tingkat disiplin yang baik, ditunjukkan melalui kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, berdasarkan data absensi karyawan periode 2022–2025, ditemukan adanya kecenderungan peningkatan ketidakhadiran karyawan. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 90 hari ketidakhadiran dengan tingkat absensi sebesar 28,84%, kemudian meningkat menjadi 92 hari atau 29,48% pada tahun 2023, 99 hari atau 31,73% pada tahun 2024, dan mencapai 111 hari atau 35,57% pada tahun 2025. Selain itu, hasil pengamatan menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan masih cukup banyak, disertai adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu kelancaran operasional perusahaan, khususnya karena kegiatan operasional restoran membutuhkan ketersediaan karyawan secara tepat waktu dan konsisten.

Permasalahan tersebut menjadi semakin penting karena disiplin kerja berkaitan langsung dengan kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian target perusahaan. Ketika karyawan datang terlambat atau tidak hadir tanpa izin, beban pekerjaan dapat beralih kepada karyawan lain dan dapat menghambat proses pelayanan kepada pelanggan. Berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian, kondisi absensi dan keterlambatan tersebut turut mengganggu operasional perusahaan sehingga penjualan menjadi kurang maksimal, sementara target yang diberikan perusahaan terus meningkat. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara tuntutan perusahaan terhadap kedisiplinan karyawan dengan kondisi disiplin yang terjadi di lapangan.

Selain permasalahan disiplin kerja, terdapat pula kesenjangan pada kondisi lingkungan kerja. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja belum mencapai kondisi yang diharapkan. Kebisingan memperoleh realisasi sebesar 72% karena terdapat kebisingan di area dapur dan di luar area parkir. Kelembapan udara hanya mencapai 70%, salah satunya disebabkan dari 10 unit AC yang tersedia hanya 7 unit yang berfungsi dengan baik, sedangkan 3 unit mengalami kerusakan. Selain itu, fasilitas memperoleh realisasi sebesar 75% karena masih terdapat kebutuhan penambahan dan perbaikan fasilitas, seperti area parkir, toilet, serta mushola untuk pelanggan. Sementara itu, aspek pencahayaan, sirkulasi udara, warna atau tata ruang, dan hubungan kerja telah berada pada kondisi yang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan lingkungan kerja tidak terjadi pada seluruh aspek, tetapi masih terdapat beberapa kondisi fisik yang perlu diperbaiki agar lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Kesenjangan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja tersebut terlihat sejalan dengan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Data kinerja PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang menunjukkan adanya penurunan penilaian secara berturut-turut, yaitu dari 75% pada tahun 2022 menjadi 70% pada tahun 2023, kemudian 65% pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi 60% pada tahun 2025. Beberapa aspek yang menunjukkan permasalahan antara lain pelayanan, sarana prasarana, waktu pelayanan, penjualan, pengetahuan produk, pengetahuan strategi, perilaku dan kompetensi pelaksana, serta tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat gap fenomena antara kondisi yang diharapkan perusahaan dengan kondisi aktual yang terjadi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang hadir tepat waktu, memiliki kepatuhan terhadap aturan, mampu melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab, serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan memadai. Namun, kondisi aktual menunjukkan

meningkatnya ketidakhadiran dan keterlambatan, masih terdapat beberapa kendala pada lingkungan kerja, serta adanya kecenderungan penurunan hasil kinerja karyawan selama periode 2022–2025. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja penting untuk diteliti karena kedua aspek tersebut diduga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu maupun ilmu fisika. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, di mana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat baik persial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich Indonesia. Sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, diperoleh *degree of freedom* (df) = $60 - 2 = 58$, sehingga nilai *r tabel* sebesar 0,254. Item pernyataan dinyatakan valid apabila *r hitung* > *r tabel*.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777 dan termasuk kategori reliabel. Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 0,933, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,904, yang keduanya termasuk kategori sangat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji Asumsi Klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2016:342) berpendapat, sebuah model regresi akan

digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini juga didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* yang menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,577 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,733 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277), “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,884	3,574		,247	,805
Disiplin Kerja	,704	,154	,528	4,583	,000
Lingkungan Kerja	,249	,098	,292	2,533	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 0,884 + 0,704X_1 + 0,249X_2$. Konstanta sebesar 0,884 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak meningkat, maka kinerja karyawan bernilai 0,884. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,704 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,704 satuan dengan lingkungan kerja tetap. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,249 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,249 satuan dengan disiplin kerja tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,506	6,67961

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,515 yang artinya variable disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t Hipotesis Parsial

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun ketentuan mencari nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 60 - 2 = 58$ dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} (terlampir tabel t) maka nilai t_{tabel} 2,002. Dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,884	3,574		,247	,805
	Disiplin Kerja	,704	,154	,528	4,583	,000

Lingkungan Kerja	,249	,098	,292	2,533	,014
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Disiplin Kerja: t_{hitung} 4,853 dan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja: t_{hitung} 2,533 dan sig. $0,014 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.26
Uji F hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3006,917	2	1503,458	36,843	,000 ^b
Residual	2326,016	57	40,807		
Total	5332,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh nilai F_{hitung} $36,843 > F_{tabel}$ 4,010 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana regresi $Y = 1,386 + 0,957X_1$, Koefisien regresi sebesar 0,957 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah

yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,957 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,717 yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,515 yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 7,844 > t_{tabel} 0,254$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,381 + 0,542X_2$. Koefisien regresi sebesar 0,542 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,542 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,635 yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,3%, sedangkan sisanya sebesar 59,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 6,259 > t_{tabel} 0,254$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Sandwich Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda regresi $Y = 0,884 + 0,704X_1 + 0,249X_2$. Nilai regresi $0,704X_1$ (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,704 satuan. Nilai regresi $0,249X_2$ (positif) artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,249 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,564 yang artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $F_{hitung} 36,843 > F_{tabel} 4,010$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Sandwich Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sari Sandwich Indonesia Area Tangerang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,717 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,635 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,751, koefisien determinasi sebesar 56,4%, serta nilai F hitung $36,843 > F$ tabel 4,010 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Aidil Amin Effendy, 2. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 268-269.
- Ali Zaenal Abidin (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima
- Arianto, N. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 316 320.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Dewi, N. P. C., Wimba, I. G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(4), 1240-1252.
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534.
- Eko Sudarso (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang
- Erti, L., Murnawati, M., & Tasril, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 313-324.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1), 11-21.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harviles, B. (2021). Evaluasi Tugas Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Didesa Pulau Baru Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Slinging. *Juhanperak*, 2(2), 57-71.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (Just-Me)*, 2(2), 46-52.

- Irawan, I., Fauzi, A., Apriliana, A. D., Rizqy, N., Anggraeni, R., & Agata, V. O. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literatur review sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 146-154.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Jorkaef, M. Y., & Febriyanto, K. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Permayarakatan. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(3), 2971-2978.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational 52 Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1),
- Luisri, L., & Siagian, H. (2017). Peingaruhih Motivasi Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Meilaluii Keipuiasan Keirja Seibagai Variabeil Meidiasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Suirabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.124-130.
- Mariana, W. D. (2019). Pembelajaran Menceritakan Kembali Isi Teks Biografi Dengan Menggunakan Media Poster Di Kelas X SMA PGRI 1 Bandung Tahun Pelajaran 2017/2018 (Doctoral dissertation, FKIP).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Ratna Sari (2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciledug Kota Tangerang